

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Autoocupació

Índex

1. Declaració de principis.
2. Àmbit d'aplicació i vigència.
3. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
4. Comissió instructora.
5. Procediment d'instrucció.
6. Publicitat.
7. Annex 1. Model de denúncia.

1. Declaració de principis.

Autoocupació es compromet a assolir unes relacions laborals basades en el respecte, lliures de qualsevol conducta d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Als efectes d'aquest protocol s'entenen incloses les conductes d'assetjament per orientació sexual, per identitat de gènere o per expressió de gènere, de discriminació per embaràs, maternitat o paternitat i de ciberassetjament.

Concretament, Autoocupació es compromet a:

- Senyalar la voluntat de no tolerar cap tipus de conducta d'assetjament sexual o per raó de sexe, implementant les actuacions necessàries per a prevenir-les i erradicar-les.
- Facilitar a la plantilla la informació adequada per a la prevenció i erradicació de les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Actuar amb la diligència deguda davant conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe, fent-ne un abordatge integral i implementant un procediment eficaç de denúncia, investigació i resolució.
- Acompanyar les persones afectades per conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe, garantint el seu dret a la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la reparació.

2. Àmbit d'aplicació i vigència.

El protocol és aplicable a totes les persones que tenen una relació laboral amb Autoocupació.

El protocol també és aplicable a totes les persones que interactuen amb l'entitat en qualitat de beneficiàries, col·laboradores i/o voluntàries en el marc de totes les activitats promogudes per la Fundació.

El protocol és aplicable a qualsevol conducta que es produeixi en el marc de qualsevol de les activitats promogudes per autoocupació, independentment del seu lloc, del seu horari o dels mitjans emprats.

El protocol entrarà en vigor el dia següent al de la seva signatura per la Direcció d'Autoocupació i la seva vigència serà de quatre anys.

El protocol podrà ser esmenat durant la seva vigència.

3. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Assetjament sexual:

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

Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada correspon sempre a la persona receptora.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Mirades lascives i/o gestos obscens.
- Inducció per quedar-se a soles innecessàriament.
- Comentaris i bromes sexuals ofensives.
- Invitacions persistents per a concertar cites.
- Comentaris sobre les pròpies fantasies i capacitats sexuals.
- Peticions de favors sexuals.
- Contacte o apropament físic intencionat i no sol·licitat.
- Ús d'imatges amb contingut sexual explícit.
- Notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Assetjament per raó de sexe:

El constitueix un comportament relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe exigeix una pauta de repetició i acumulació de conductes ofensives. Per tant, aquests comportaments han de ser realitzats de forma contínua i sistemàtica.

Assetjament per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere:

El constitueix qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Discriminació per embaràs, maternitat o paternitat:

El constitueix qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existents o potencials, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball. Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou també l'assetjament per paternitat o per l'assumpció d'altres responsabilitats familiars.

Ciberassetjament:

El constitueix qualsevol dels tipus d'assetjament o intimidació per mitjà de les tecnologies digitals. Pot ocórrer en les xarxes socials, les plataformes de missatgeria, les plataformes de jocs i els telèfons mòbils. És un comportament que es repeteix i que busca atemorir, enfadar o humiliar a altres persones.

Modalitats en l'assetjament:

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que el pateix i dels nivells organitzatius afectats.

En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix.

Es poden distingir tres tipus d'assetjament en funció de la relació jeràrquica entre les persones afectades:

- Assetjament vertical descendent: conducta exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- Assetjament vertical ascendent: conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

També es pot distingir entre:

- Assetjament d'intercanvi: prové d'una persona amb superioritat jeràrquica o d'altres persones que poden influir en les condicions laborals i/o l'ocupació de la víctima. Aquest tipus d'assetjament es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, i implica un abús d'autoritat.
- Assetjament ambiental: prové de companys de feina o terceres persones relacionades amb l'entorn laboral (clientela, proveïdors,...). Aquest tipus d'assetjament genera un entorn hostil, intimidatori i ofensiu per a la víctima.

4. Comissió instructora.

La comissió instructora és la responsable de tramitar la instrucció del procediment de denúncies de conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe.

La comissió instructora estarà formada per les següents persones:

- Sílvia Castellanos, designada pel Comitè de Direcció.
- La persona representant dels treballadors en cada centre de treball.

Les persones delegades de la Fundació en cada província seran membres suplents de la comissió i formaran part de la mateixa quan una de les persones membres no pugui formar-ne part.

La comissió instructora podrà sol·licitar l'assistència tècnica d'una persona experta per a la instrucció del procediment.

Son obligacions de les persones membres de la comissió:

- Imparcialitat: mantenir una posició equidistant entre les parts implicades, abstenint-se d'actuar en cas de parentiu, afinitat o conflicte d'interessos.
- Confidencialitat: mantenir tota la informació i documentació de la instrucció del procediment en estricta confidencialitat.
- Diligència: instruir el procediment amb celeritat, minimitzant els seus terminis.
- Rigor: investigar amb precisió qualsevol denúncia, comunicació, queixa o informe sobre una conducta que pugui esdevenir assetjament sexual o per raó de sexe.
- Formació: mantenir actualitzats els seus coneixements en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Documentació: documentar amb rigor totes les actuacions, reunions i proves que conformen la instrucció del procediment.

5. Procediment d'instrucció.

Denúncia:

El procediment de denúncia serà iniciat per la persona assetjada sexualment o per raó de sexe, mitjançant el lliurament del model de denúncia annex a aquest protocol a una de les persones membres de la comissió instructora, en paper o per mitjans telemàtics.

La denúncia és confidencial però no pot ser anònima.

Les persones que presentin una denúncia no podran ser sancionades, excepte en els casos en que quedi acreditada l'existència de dol o mala fe.

El procediment establert en aquest protocol no limita el dret de la víctima a denunciar els fets, en qualsevol moment, davant les autoritats competents.

Investigació:

La comissió instructora es reunirà, com a màxim, en el termini de 2 dies hàbils des de la recepció de la denúncia.

La comissió instructora realitzarà una investigació, en la qual es resoldrà si hi ha existència de l'assetjament denunciat després de sentir les persones afectades i els testimonis que es proposin, celebrar reunions o requerir quanta documentació sigui necessària, sense perjudici del que es disposa la normativa vigent en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

Les persones que siguin requerides hauran de col·laborar amb honestat, diligència i mantenint la confidencialitat.

Resolució:

Finalitzada la investigació, la comissió aixecarà una acta en la qual es recolliran els fets, els testimonis, les proves practicades i/o recaptades conclouent si, en la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i proposant les sancions o actuacions que consideri oportunes.

La comissió lliurarà l'acta a la Direcció d'Autoocupació en el termini de 10 dies hàbils des de la recepció de la denúncia. Aquest termini es podrà prorrogar 5 dies laborables, quan existeixi causa degudament justificada.

En el cas que la Direcció d'Autoocupació estigui implicada en els fets l'acta es lliurarà a la Presidència d'Autoocupació.

La Direcció d'Autoocupació, o la Presidència en el seu cas, elaborarà un informe vinculant detallant les sancions o actuacions que consideri oportunes d'acord amb l'establert a la normativa vigent i al conveni col·lectiu d'aplicació, en el termini de 10 dies hàbils des de la recepció de l'acta i el lliurarà a les persones membres de la comissió. Aquest termini es podrà prorrogar, 5 dies laborables, quan existeixi causa degudament justificada.

Seguiment:

La comissió realitzarà un seguiment de l'evolució de l'aplicació de les sancions i/o actuacions dictades per la Direcció d'Autoocupació en l'informe vinculant.

La comissió podrà elaborar un informe del seguiment realitzat i lliurar-lo a la Direcció d'Autoocupació.

6. Publicitat.

Les actuacions per a donar publicitat a aquest protocol son les següents:

- Lliurament del protocol a totes les persones que tenen una relació laboral amb Autoocupació en el moment de la seva aprovació, i de les seves posteriors esmenes, o en el moment de la seva incorporació a l'entitat.
- Realització de sessions informatives per a sensibilitzar les persones que tenen una relació laboral amb Autoocupació en relació a la prevenció i erradicació de conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe i per a explicar el contingut del protocol i de les seves posteriors esmenes.
- Publicació del protocol actualitzat en la pàgina web de l'entitat.

La persona responsable de dur a terme aquestes actuacions de publicitat serà la persona responsable de recursos humans.

7. Annex 1. Model de denúncia.

Identificació de qui ha estat víctima d'assetjament:	
Nom i cognoms:	
Relació amb Autoocupació:	
Centre de treball:	
Telèfon mòbil de contacte:	
Correu electrònic de contacte:	
Identificació de qui ha tingut una conducta d'assetjament:	
Nom i cognoms:	
Relació amb Autoocupació:	
Centre de treball:	
Descripció detallada dels fets:	
Mitjans de prova (poden adjuntar-se al model de denúncia):	
Data	Signatura