

AURA

FUNDACIÓ

PROTOCOL

Davant d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe

Actualitzat a 30 de gener de 2025.

Creat per la Comissió per la Prevenció de l'Assetjament de la Fundació

ÍNDEX

- 1. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL**
- 2. OBJECTE**
- 3. DEFINICIONS**
- 4. TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT**
- 5. CONCEPTES**
- 6. CONSEQÜÈNCIES I SEQÜELES DE L'ASSETJAMENT**
- 7. OBLIGACIONS, DRETS I ORIENTACIONS**
- 8. ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES:
PERSONA DE REFERÈNCIA I COMISSIÓ PER LA
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT**
- 9. VIES DE RESOLUCIÓ**
- 10. DIAGRAMA DE FLUXE**
- 11. GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS**
- 12. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES**
- 13. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ**
- 14. LEGISLACIÓ DE REFERÈNCIA**
- 15. REGISTRES ASSOCIATS**
- 16. ANNEXES**

1. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL.

AURA FUNDACIÓ aspira a crear un entorn de treball eficient, segur i inclusiu per a totes les persones que formen part de la nostra organització, independentment de la seva identitat de gènere, orientació sexual o qualsevol altra característica. Cada membre de la Fundació mereix respecte i dignitat en el seu lloc de treball.

L'entitat està compromesa amb la promoció d'un ambient on hi hagi igualtat i respecte. En aquest sentit, no tolerarem cap forma d'assetjament, discriminació o violència, incloent-hi l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i qualsevol altre tipus de comportament discriminatori.

Amb aquesta profunda convicció, **AURA FUNDACIÓ** reafirma el seu compromís ferm de prendre mesures decidides contra tota forma d'injustícia o discriminació, incloent-hi l'assetjament i la discriminació basats en l'orientació sexual o identitat de gènere. Instem a tot l'equip professional de la nostra organització a sumar-se activament a aquesta missió, garantint un entorn laboral segur, respectuós i inclusiu per a totes les persones, independentment de la seva identitat o expressió de gènere, orientació sexual, ètnia, religió o qualsevol altra característica personal.

- Evitant qualsevol acció, comportament o actitud que tingui una naturalesa sexual, amb connotacions relacionades amb el sexe, o que es realitzi a causa de la identitat de gènere d'una persona, i que pugui resultar ofensiva, humiliant, degradant, molesta, hostil o intimidadora per a qualsevol.
- Ens comprometem fermament a evitar qualsevol acció, comportament o actitud que pugui ser considerada ofensiva, humiliant, degradant, molesta, hostil o intimidadora per a qualsevol individu. Enfrontant aquestes situacions amb empatia i determinació, ens regim per les directrius establertes en aquest protocol: no passant-les per alt, no tolerant-les, evitant-ne la recurrència o l'escalada, informant-ne i cercant el suport dels professionals adequats, a la vegada que brindem suport incondicional a aquelles persones que puguin trobar-se en aquestes circumstàncies.

La Fundació es compromet a:

- Difondre un protocol específic i proporcionar oportunitats d'informació i formació a tots els seus membres, amb especial atenció als equips directius dels diferents serveis, per augmentar la consciència sobre aquesta problemàtica i per assegurar un coneixement clar dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport a les persones que puguin ser víctimes d'assetjament o discriminació, designant una persona qualificada i formada per aquesta funció, amb l'objectiu de proporcionar una atenció especialitzada, confidencial i empàtica.

- Designar una persona per donar suport específic a les víctimes d'assetjament o discriminació, garantint una atenció adequada i confidencial.
- Establir i comunicar de manera clara les diverses vies i procediments disponibles per a la resolució d'incidències relacionades amb l'assetjament o la discriminació dins de l'organització.
- Assegurar que totes les queixes i denúncies relacionades amb aquestes qüestions són tractades amb la màxima serietat, investigant-se de manera imparcial, ràpida i confidencial, i garantint la protecció de les persones afectades.
- Fomentar una cultura organitzativa basada en el respecte mutu, la inclusió i la igualtat, mitjançant iniciatives i accions que promoguin la diversitat i la no discriminació.
- Garantir que no hi haurà cap mena de represàlia contra la persona que hagi presentat una queixa o denúncia interna, així com contra aquelles persones que participin en qualsevol fase del procés de resolució.
- Prendre les mesures legals pertinents sempre que la situació ho requereixi, garantint així la protecció i la integritat de les persones afectades i reafirmant el compromís de la Fundació amb la justícia i la igualtat.

El protocol associat a aquesta declaració detalla aquests compromisos específics i serà sotmès a revisió periòdica per garantir-ne la vigència i l'eficàcia contínua.

Direcció general



Maria Cabré Trias

2. OBJECTE.

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

3. DEFINICIIONS.

Assetjament sexual:

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

Algunes conductes catalogades com a tal podrien ser:

Verbals:

- Fer comentaris, acudits o bromes de contingut sexual que resulten desagradables i ofensius.
- Comentaris deliberats de connotació sexual sobre l'aparença o l'aspecte físic que resulten intimidatoris.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies i preferències sexuals.
- Invitar persistentment a participar en activitats socials dins i fora de la feina, tot i que la persona objecte de les invitacions hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Insinuar ocasions per quedar-se a soles amb la persona assetjada.
- Invitacions compromeses, insistència en que la persona participi en converses o bromes de contingut sexual, encara que no ho desitgi.
- Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Repetides invitacions a iniciar una relació sexual, malgrat el manifest rebuig.
- Demandes de favors sexuals.
- Insinuar millores laborals o acadèmiques a canvi d'intercanvis sexuals.
- Amençar amb represàlies laborals o acadèmiques com a mesura de la pressió per mantenir cites o trobades sexuals que la persona assetjada no desitja.

No verbals:

- Ús o exhibició de materials de caràcter sexista, pornogràfics o sexualment provocadors en l'entorn laboral.
- Gestos i mirades obscenes que incomoden o intimiden.
- Observar clandestinament a persones en llocs reservats, com serveis, vestuaris, etc.

- Deixar notes o enviar e-mails, missatges, cartes i/o fotografies de caràcter sexual que resulten ofensius i intimiden.
- Control i seguiment a través de xarxes socials o aplicacions informàtiques.

Físiques:

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no desitjat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

LA CONSIDERACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL NO EXIGEIX UNA PAUTA DE REPETICIÓ I ACUMULACIÓ SISTEMÀTICA DE CONDUCTES OFENSIVES, ÉS A DIR, UN SOL INCIDENT POTSER SUFICIENT PER SER QUALIFICAT D'ASSETJAMENT. INDEPENDENTMENT DE SI S'HA PRODUÏT DE FORMA INTENCIONAL O NO, EN CAP CAS SERÀ ACCEPTAT.

Assetjament per raó de sexe:

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

S'inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars

Alguns exemples de comportaments susceptibles de ser considerats com a assetjament per raó de sexe serien:

- De manera sistemàtica, ignorar les aportacions de les dones del grup, menystenir el seu treball, coneixements o habilitats.
- Fer comentaris desqualificatius, ofensius i burles de caràcter sexista.
- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona, menystenir o ignorar les seves capacitats o bé ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).
- Humor sexista
- Insults relacionats amb el sexe o la orientació sexual
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona
- Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o una denegació arbitrària de drets o recursos.

Són especialment freqüents i greus les situacions d'assetjament per raó de sexe que es produeixen per raó de l'embaràs, permís per naixement de fill/a i lactància, o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Alguns exemples serien:

- Exigir o pressionar a les dones embarassades per a que trobin elles mateixes la persona per cobrir el seu permís.
- Rebre un pitjor tracte per acollir-se a aquests tipus de permisos.
- Intentar dissuadir o posar traves per gaudir dels permisos legalment establerts.
- Penalitzar, discriminar o fer burla per agafar els permisos legals, optar per una jornada reduïda o no perllongar el treball fora de l'horari laboral establert.
- Penalitzar o discriminar al reincorporar-se al treball després d'un permís per naixement.
- No ajustar la càrrega de feina d'un lloc de treball quan la persona sol·licita la reducció de jornada laboral per conciliació personal.
- Discriminar i implantar aleatòriament mesures de conciliació personal, familiar i laboral, en funció de la persona que la sol·licita.
- Manifestar prejudicis de gènere tals com:
 - a. Les dones han d'encarregar-se de la casa i/o tenir una jornada laboral més curta que els homes.
 - b. Els pares no han d'agafar el permís per naixement de fill/a, dedicar temps a la cura dels fills/filles o altres tasques domèstiques.
 - c. Una treballadora que decideix ser mare és menys competent i compromesa en el seu treball.
 - d. Els homes que sol·liciten el permís per naixement de fill/a o la reducció de jornada són femenins i poc útils pel treball.

LA CONSIDERACIÓ D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE EXIGEIX UNA PAUTA DE REPETICIÓ I ACUMULACIÓ SISTEMÀTICA DE CONDUCTES OFENSIVES. NO OBSTANT, LES FORMES GREUS DE COMPORTAMENT SÓN SUFICIENTS PER LA QUALIFICACIÓ D'ASSETJAMENT. INDEPENDENTMENT DE SI S'HAN PRODUÏT DE FORMA INTENCIONAL O NO, EN CAP CAS SERAN ACCEPTABLES

Assetjament digital/en línia:

- Enviar missatges amenaçadors, insultants o discriminatoris a través de plataformes de missatgeria, xarxes socials, correus electrònics, aplicacions de missatgeria com WhatsApp o altres mitjans digitals.
- Compartir imatges, vídeos o informació personal d'una persona sense el seu consentiment en plataformes digitals, aplicacions de missatgeria o altres mitjans, amb la intenció d'humiliar, intimidar o assetjar.
- Crear perfils falsos o utilitzar identitats d'altres persones en línia, incloent-hi aplicacions de missatgeria, per difondre informació falsa, rumors o per assetjar.
- Fer servir plataformes com xarxes socials o aplicacions de missatgeria per difondre comentaris, "memes" o publicacions amb la intenció de discriminar, menystenir o assetjar una persona o grup.
- Difondre informació falsa o rumors sobre una persona amb la finalitat de danyar la seva reputació o causar-li dany emocional.

Assetjament per raó de l'orientació sexual:

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

Assetjament psicològic:

Inclou l'assetjament moral, laboral (mobbing) i altres discriminacions (per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, llengua, edat, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol circumstància personal o social). Assetjament psicològic o hostil que es produeix en el marc de qualsevol activitat laboral o funcional que humiliï a qui el pateix, imposant situacions de greu ofensa a la dignitat. Els delictes de tortures i contra la integritat moral, es troben tipificats al Codi Penal.

Les conductes de maltractament psicològic que no constitueixin assetjament psicològic també hauran de rebre un tractament preventiu.

Alguns exemples de comportaments susceptibles de ser considerats com a assetjament psicològic serien:

1. Accions contra la reputació o la dignitat (personal o laboral):

- Amenaces verbals amb crits o insults.
- Comentaris injuriosos contra la persona.
- Es ridiculitza o es parla malament de la persona públicament, del seu aspecte físic, dels seus gestos, de la seva veu, de les seves conviccions personals o religioses, del seu estil de vida, etc.
- Crítiques sobre la professionalitat en públic.
- Crítica permanent de la seva vida privada.
- Circulació de rumors falsos de la víctima.

2. Accions que afecten la comunicació o la informació:

- Negació de la informació relativa al lloc laboral: funcions, responsabilitat i mètodes, així com la quantitat i la qualitat de la feina que cal dur a terme i els terminis d'execució. La persona no sap la feina que ha de fer ni com ha de fer-la.
- Comunicació hostil implícita: s'aïlla la persona, se li nega la paraula, no se la deixa parlar i se la ignora quan està present.
- Comunicació hostil explícita: crítiques, amenaces públiques, crits i insults, etc.
- Interrupcions constants en la comunicació.

3. Accions contra l'exercici del treball:

- Càrrega de feina o de difícil realització.
- Assignació de feines innecessàries o inútils, monòtones o rutinàries.
- Ocultació de dades necessàries per a la realització de la feina.
- Tasques de qualificació inferior.
- Demandes contradictòries o contràries a la seva moralitat.
- Negació de l'assignació de tasques o mitjans de treball.

4. Accions de desigualtat entre treballadors:

- Diferències en el tracte: tracte discriminatori de la "víctima" respecte a la resta de companys.
- Distribució no equitativa de la feina.
- Desigualtats retributives.
- Desigualtat en l'aplicació de les mesures de conciliació, no realitzades ni justificades per raons productives o organitzatives.

Aquest protocol també s'utilitzarà per tractar i resoldre situacions de discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, llengua, edat, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol circumstància personal o social.

Alguns exemples de comportaments susceptibles de ser considerats com a assetjament serien:

- Atacar les actituds i creences polítiques, religioses o ètiques d'una persona.
- Burlar-se dels orígens o de la nacionalitat.
- Donar a entendre que la persona té problemes psicològics.
- Fer burla sobre les opinions d'una persona.
- Imitar gestos, veus i altres característiques pròpies d'una persona.
- Riure's de les discapacitats d'una persona.
- Fer crítiques permanents sobre la vida privada d'una persona.

4. TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT.

Podem establir dues tipologies:

A. En funció de si es condiciona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix entre:

- L'assetjament d'intercanvi: 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 negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, perquè els subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament són persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral de les persones treballadores.
- L'assetjament ambiental: és el comportament impropï o un determinat comportament adreçat a una persona que crea un ambient intimidador, hostil o ofensiu, com ara comentaris o bromes de naturalesa sexual, per raó de sexe o psicològic. Normalment requereix la insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.

B. 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: d'un comandament a un subordinat/da.
- Assetjament vertical ascendent: de part d'un subordinat/da a un comandament.

5. CONCEPTES:

Persona afectada:

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

Responsabilitat de la Fundació:

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

Persones de referència:

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

Comissió d'investigació:

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

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

Testimoni:

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

6. CONSEQÜÈNCIES I SEQÜELES DE L'ASSETJAMENT

La persona assetjada presenta seqüeles:

Psíquiques:

- Ansietat amb pors i sensació constant d'amenaça
- Sensacions d'inseguretat
- Disminució d'autoestima
- Sentiments d'indefensió
- Sentiments de culpa
- Dificultats de concentració
- Tristesa
- Estrès

Laborals:

- Desmotivació i insatisfacció
- Pèrdua de perspectives professionals
- Associació del treball amb un ambient hostil que ocasiona patiment
- Augment de l'absentisme
- Canvis de treball

Les conseqüències que l'assetjament pot provocar a la fundació poden ser **econòmiques o organitzatives**:

- Enrariment del clima laboral (manca de col·laboració de la persona afectada, tensions entre els treballadors, etc.), que fa que el treball en equip se'n ressenti.
- Disminució del rendiment laboral. La quantitat i la qualitat del treball empitjora a causa de la disminució de la concentració.
- Més sinistralitat, ja que l'enrariment del clima laboral s'acompanya d'un augment del nombre d'accidents (negligències, mancances d'atenció, etc.).
- Augment de l'absentisme.
- Fugida de talent.

7. OBLIGACIONS, DRETS I ORIENTACIONS:

La Direcció

La FUNDACIÓ té ple compromís per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball segur, com també l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de totes les persones treballadores.

OBLIGACIONS LEGALS

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

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

- A no ser discriminades sexualment, per raó de sexe o psicològicament.
- A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
- Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament.

B. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament:

- S'han de garantir els drets laborals indicats en l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut dels treballadors i en el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.
- S'han de garantir que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany 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 y 16 de la Llei, entre d'altres).

C. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones vinculades a l'Entitat. Aquests procediments específics han d'incloure dos tipus de mesures.

- Mesures preventives:

- La prevenció de l'assetjament es pretén aconseguir a través de les mesures previstes a l'avaluació de riscos psicosocials.
- La prevenció de l'assetjament es pretén aconseguir a través de la difusió periòdica del protocol i la seva constant actualització.
- La prevenció de l'assetjament es pretén aconseguir a través de la informació i la formació en matèria prevenció de l'assetjament de la plantilla.

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

RESPONSABILITATS

L'incompliment de les obligacions indicades a l'apartat anterior dóna lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials a les empreses.

La vigilància i el control del compliment empresarial de les normes correspon, en via administrativa, a la Inspecció de Treball, i, en via judicial, als òrgans judicials laborals o penals.

La representació de les persones treballadores.

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament en el treball mitjançant la sensibilització i la informació dels treballadors i treballadores, i la coordinació i la comunicació a la CPA de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo. S'articularan mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol, i garantir la seva difusió.

- Negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.
- Proposar i establir mecanismes per conèixer l'abast d'aquests comportaments; contribuir a la prevenció i detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la no existència de represàlies per a les persones que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

Les persones treballadores.

A. Tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual, per raó de sexe o psicològic.

Cap persona no ha de patir comportaments o accions ofensives, humiliants o denigrants.

B. L'obligació de tractar els altres amb respecte.

Totes les persones de la Fundació tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, clientela o les persones proveïdores. Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona es senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat.

C. L'obligació de no ignorar aquestes situacions, i d'informar sobre les situacions d'assetjament de les que es tingui coneixement.

L'assetjament és un tema molt greu, si una persona actua o es comporta d'una forma molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no es pot ignorar. A l'apartat 8 trobem les orientacions pràctiques per saber com actuar en aquests casos.

D. Deure de confidencialitat.

La privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte són essencials.

E. Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual, per raó de sexe o psicològic.

8.ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: PERSONA DE REFERÈNCIA I COMISSIÓ PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

La Comissió per la Prevenció de l'Assetjament (CPA)

La FUNDACIÓ es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació, com també a les persones que no formen part de l'entitat però s'hi relacionen per raó de la seva participació a l'entitat.

La nostra organització ha nomenat una Comissió per la Prevenció de l'Assetjament sexual, per raó de sexe i psicològic, (CPA), formada per persones que tenen la formació o les aptituds necessàries per donar suport en aquest procés.

Les persones de referència i membres de la CPA de la nostra organització són:

- El/la director/a
- Responsable àrea laboral
- Un/una representant dels/es treballadors /es

Les funcions de la CPA són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució, des del procés de queixa a la denúncia interna.
- Informar dels seus drets i obligacions a la persona que fa la queixa.
- Facilitar altres vies de suport i referència en funció de la seva gravetat (mèdiques, psicològiques, denúncia externa, etc).
- Facilitar assistència per resoldre el problema mitjançant un acord informal entre les parts.
- Atendre als testimonis que presentin una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el protocol.

Dintre dels membres de la CPA, també hi haurà una persona instructora, que serà l'encarregada d'elaborar i gestionar la part documental del cas.

En el supòsit que alguna de les persones de referència o membre de la CPA, formi part de la denúncia, quedarà exclosa de la comissió per la prevenció de l'Assetjament en aquell procediment.

La incompatibilitat d'un membre de la CPA per actuar en un procediment concret pot ser al·legada per ell mateix, o per qualsevol altre membre del CPA, o per qualsevol de les parts que intervinguin en el procés. En cas d'incompatibilitat d'un membre es valorarà incorporar una altra persona en la comissió.

Els nomenaments es faran per 4 anys amb possibilitats de renovació a proposta de la CPA.

9. VIES DE RESOLUCIÓ

ACTUACIÓ DAVANT D'UN CAS D'ASSETJAMENT

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

a) ACTUACIÓ PER VIA INTERNA:

Fase 1.1: Comunicació i assessorament:

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

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

Actuació de les persones de referència:

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

Les persones de referència a la Fundació Privada Projecte Aura, són:

- Maria Cabré Trias
- Elisabet Pachón Díaz
- Laia Martínez Grau

Fase 1.2 : RESULTATS

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

Fase 2.1: Denúncia interna i investigació:

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

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

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

Fase 2.2: RESULTATS

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

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

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

Fase 3.1: Resolució:

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

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

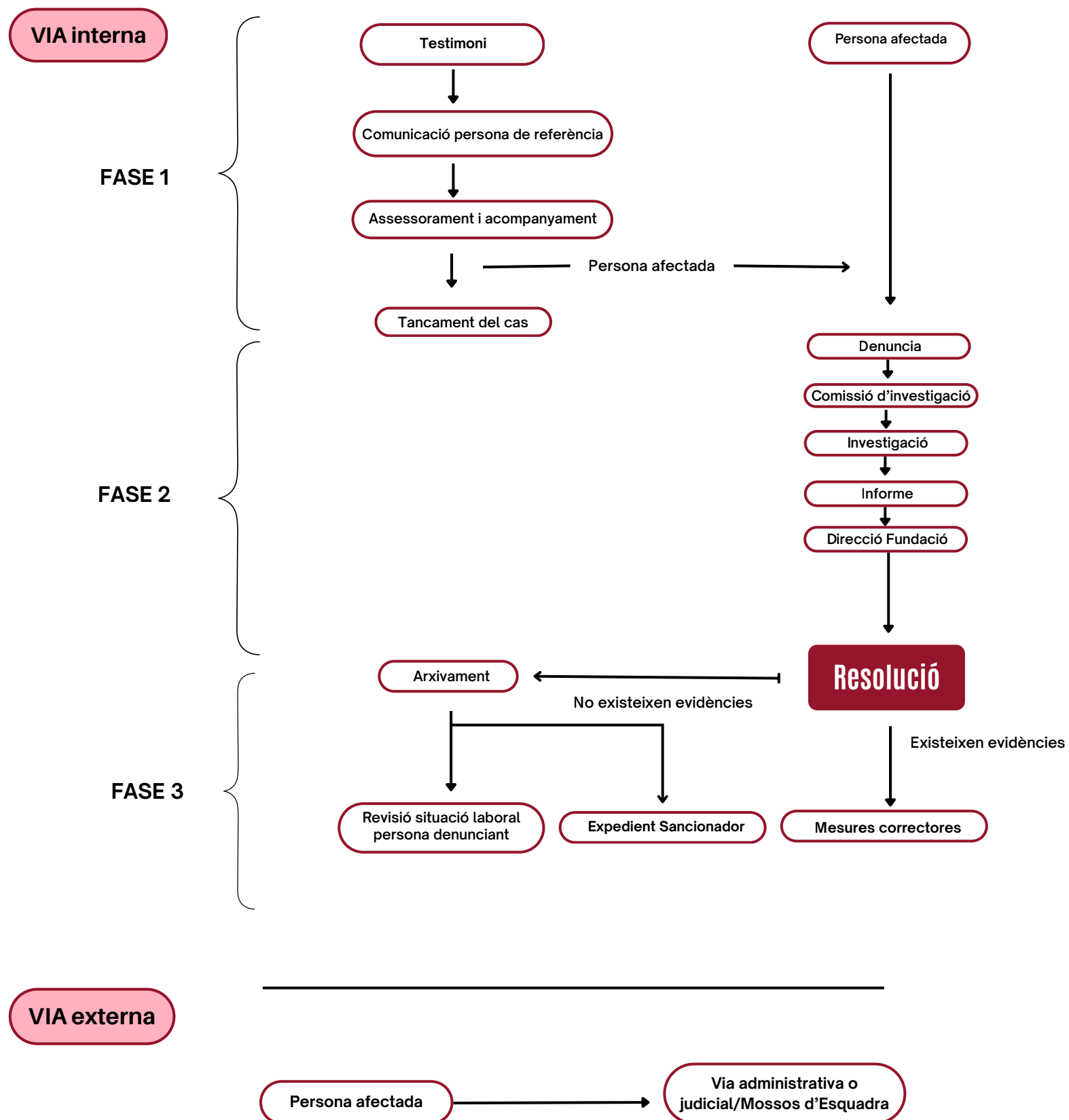
Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna falta diferent a la denunciada, que estigui tipificada en la normativa vigent o conveni col·lectiu d'aplicació, com pot ser per exemple el cas d'una denúncia falsa, s'haurà d'obrir l'expedient disciplinari que correspongui.

b) ACTUACIÓ PER VIA EXTERNA:

La persona afectada podrà actuar per vies externes:

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

10. DIAGRAMA DE FLUXE:



11. GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS

A. Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialitat.

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

B. La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si la persona ha presentat la queixa o denúncia de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.
- Optar per altres vies: administrativa o judicial (social o penal).

C. La persona acusada d'assetjament té dret a:

- A la presumpció d'innocència.
- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

12. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES

Si la situació d'assetjament queda demostrada, la FUNDACIÓ imposarà les sancions corresponents. La FUNDACIÓ ha pres les següents consideracions:

A. L'assetjament està explícitament prohibit per aquest protocol i es tractarà com a una **infracció disciplinària**, tal i com queda regulat a l'art.54.g) de l'Estatut dels Treballadors "L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa", sent motiu justificat d'acomiadament per causes disciplinàries.

B. Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament o ha col·laborat en la investigació constitueixen una **infracció disciplinària molt greu**. Les faltes molt greus comporten constància a l'expedient, suspensió d'ocupació i sou de fins a trenta dies o l'acomiadament.

Un cop elaborat i implantat aquest protocol la direcció i els membres de la CPA faran seguiment del compliment del protocol. El comitè d'empresa serà informat d'aquest seguiment.

La CPA es reunirà anualment per revisar les denúncies d'assetjament i com han estat resoltes, deixant constància escrita del seguiment anual. L'objectiu d'aquesta revisió és assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari a les necessitats concurrents de cada moment.

13. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

La FUNDACIÓ es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació a tots els seus membres, atorgant especial atenció a les persones que s'incorporen a l'organització, les persones amb responsabilitats de direcció i aquelles que tenen responsabilitats directes en el procés. Es pretén contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

A. La nostra entitat, d'acord amb la representació de les persones treballadores, garanteix que:

- Les persones que s'incorporen coneixen des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles. S'informarà de la ubicació digital del protocol.
- El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe i psicològic, estarà disponible i accessible a totes les persones treballadores a la web de l'entitat

<https://www.aurafundacio.org/wp-content/uploads/2021/10/Protocol-contra-assetjament-sexual-i-per-ra%C3%B3-de-sexe.pdf>

B. La Fundació, d'acord amb la representació de les persones treballadores, organitzarà accions específiques de formació i informació entorn de:

- Quines conductes o comportaments són constitutius d'assetjament.
- Contingut del protocol.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (via administrativa i judicial, penal o social).

Aquestes sessions de formació i informació es desenvoluparan, principalment, dintre del marc de les assemblees i reunions.

14 LEGISLACIÓ DE REFERÈNCIA

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 17/2015, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgente para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Reglamento (UE) 2016/679, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos).

Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual.

Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

15. ORGANITZACIONS, SERVEIS I RECURSOS PER LES VÍCTIMES D'ASSETJAMENT

-Àrea de Qualitat en el Treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat el Treball, Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

-Consell de Relacions Laborals de Catalunya

-Direcció General de la Inspecció de Treball de Catalunya, Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya

-Institut Català de les Dones

-Institut de Seguretat i Salut Laboral, Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya

-Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya

-Secretaria de Dona i Igualtat de la UGT de Catalunya

-Foment del Treball Nacional

-Micro, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya, PIMEC

-Oficina de Tràmits Virtuals per fets contra Lesbianes, Gais, Transgèneres, Bisexuals i Intersexuals (LGTBI+)

-Organització Internacional del Treball

-Serveis i oficines d'informació i atenció a les dones

-Servei d'Informació, Assessorament i Mediació per Dones (SIAM)

-Servei d'Informació i Atenció a les Dones en l'Àmbit Laboral (SIAD-CCOO)

-Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral a les Dones que Pateixen Violència Masclista

16. ANNEXOS

ANNEX I. Model de presentació de de núncia interna a la direcció

DADES PERSONALS DE QUI PRESENTA LA QUEIXA

Nom i cognoms:
Departament / Secció:
Lloc on es desenvolupa la situació denunciada:
Telèfon de contacte:
Adreça electrònica:
Domicili a efectes de notificació:

FETS

Descripció de la situació que genera la queixa, 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 i/o col·laboradors).
- 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 se'n tenen).

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

.....
.....
.....
.....

Signatura del demandant:

Rebut per: (segell i/o signatura)

Data:

Data:

ANNEX II. Model d'informe de conclusions de la Comissió per la Prevenció de l'Assetjament (CPA)

Núm. d'expedient: / /20
Barcelona, de de 20

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

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

- 1r. Antecedents del cas, denúncia circumstàncies.
- 2n. Resum de les negligències practicades, arguments de les parts, testimonis i proves.
- 3r. Relació dels fets que resultin acreditats segons la CPA.
- 4t. Conclusions (indicant-hi possibles agreujants).
- 5è. Proposició de mesures.

Signatures: