

**Protocol per prevenir, detectar, actuar i
resoldre situacions d'assetjament sexual
per raó de sexe, per garantir la igualtat
d'oportunitats i no-discriminació de les
persones LGTBI**



BARABARA
EDUCACIÓ

2ª Actualització: Barcelona, 30 juny 2022

Objectiu general:

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes. Per tant, el protocol pretén ser un instrument per a la prevenció, la detecció i la resolució d'aquests casos.

Els objectius específics són:

- Elaborar estratègies de sensibilització.
- Obtenir la informació necessària per a l'elaboració de diagnòstic sobre aquesta temàtica dins l'organització.
- Millorar els canals de coordinació
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució àgil de cada tipus d'assetjament.
- Crear circuits d'intervenció ràpids i eficients.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.
- Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que es produeixen en cada cas per a la protecció de les víctimes en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calguin; acabar amb l'assetjament, i, si cal, aplicar les mesures sancionadores que hi corresponguin.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització, per part de les persones implicades, de les accions legals que calguin.

Àmbit d'aplicació

- Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual entre empleades i sòcies treballadores de la cooperativa hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenients.
- Les empreses externes contractades seràn informades de l'existència d'aquest procediment.
- Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual entre empleades i sòcies treballadores de la cooperativa i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenients.

Definició de conceptes

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents de conductes o actuacions no incloses de manera específica.

- **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. L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora

d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament. Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre a la persona receptora.

- **Assetjament per raó del 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. Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.
- **Assetjament per raó de l'orientació sexual** El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- **Assetjament per raó de la identitat sexual** Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.
- **Comportament no desitjat per part de qui el pateix.** En una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a indesitjat.
- **Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista** Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.
- **Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona** o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

Tipus d'assetjament

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les 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. Les primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.

- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.

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

Les conductes d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina. Així mateix es poden produir conductes d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual entre persones de la cooperativa i persones externes, com ara empreses proveïdores o empreses col·laboradores.

Principis generals

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte els principis següents:

- Principi d'equitat.
- Principi de respecte a la dignitat personal.
- Principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principi de confidencialitat.
- Principi de voluntarietat.
- Principi d'oportunitat.
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- Principi de celeritat.

Competències i responsabilitats del Consell Rector:

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

- a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe,
- a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
- al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.

2- Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.

3-Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part del Consell Rector dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

Competències i responsabilitats de Comissió d' igualtat, acollida i actuació:

L'objectiu final de la comissió és **vetllar i garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes**, així com informar i/o assessorar al personal de l'entitat en matèria d'igualtat com s'explica al [article 6 del RD 901/2020](#)

Membres de la Comissió i contacte: Formada per a una sòcia treballadora membre del CR i dues treballadores no sòcies

Inma Carrillo inma.carrillo@barabaraeducacio.org. Coordinadora projectes d'igualtat

Laia Vidal comunicacio@barabaraeducacio.org. Tècnica continguts e-learning

Raquel León raquel.leon@barabaraeducacio.org. Responsable pedagògica . vocal del CR

Actuacions de la Comissió d'igualtat, acollida i actuació

Actuacions preventives

- Planificar formació específica per a totes les persones sòcies i treballadores de la cooperativa
- Difondre informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació (elaborar díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió, elaborar instruments d'identificació prèvia per al conjunt de treballadors/ores i comandaments, fer sessions d'informació als treballadors/ores per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol.
- Proporcionar informació sobre el procediment contra l'assetjament a través d'una adreça electrònica i un telèfon propi.
- Oferir càpsules formatives i informatives a càrrecs de comandament.
- Informar de l'existència d'aquest protocol en el Manual d'acollida

Actuacions d'intervenció

L'actuació s'inicia a partir d'una sol·licitud la qual pot provenir de:

- De la persona afectada.
- D'una persona de l'entorn de la persona afectada que conegui el cas.
- Des del departament de recursos humans
- Des del departament tècnic afectat.
- Des de la comissió d'igualtat

En cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol. La presentació de la sol·licitud suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas.

En el termini màxim de 15 dies hàbils des que el consell rector rep la sol·licitud d'intervenció, aquest ha d'emetre un informe en un dels sentits següents:

- 1) Constata indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, proposa l'establiment de mesures cautelars.
- 2) No aprecia indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, proposa l'aplicació de mesures per a la resolució del conflicte laboral.

L'informe ha d'incloure, com a mínim: la descripció dels fets, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars, si escau. Si es considera que cal aplicar mesures cautelars d'urgència.

La persona responsable de gestió de persones un cop rebut l'informe del Consell rector, vetllarà per l'aplicació de les mesures cautelars proposades, si n'hi ha hagut. A més, optarà per:

- Incoar la tramitació d'un expedient disciplinari.
- Obrir una informació reservada i, quan ho requereixi el cas, establir les mesures cautelars necessàries per evitar que cap de les parts implicades pateixi cap mena de perjudici, tot evitant especialment que es produeixi una doble victimització.
- Dur a terme les actuacions necessàries per a la resolució del conflicte interpersonal a la feina. A aquest efecte, cal que la persona presumptament assetjada estigui d'acord amb aquestes actuacions.
- Arxivar l'expedient per desistiment o per manca d'objecte.

Quan es conclouï que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, es considerarà un accident laboral, als efectes del que estableix l'article 115 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social o norma equivalent i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per tal de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.

La persona responsable de gestió de persones notificarà la resolució adoptada a les parts afectades: persona presumptament assetjada i persona presumptament assetjadora, i en lliurarà una còpia al consell rector.

Barcelona, 30 de juny de 2022

Firmat

Membres Comissió:



Inma Carillo Vives



Laia Vidal Morata



Raquel León Mayol



Anna Duch Larena
Secretaria Consell Rector
Barabara Educació

Annex 1 Diagrama: Circuit en cas de sol·licitud d'intervenció per assetjament

