

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



2022

Contingut

Abordament de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe .....	2
Àmbit d'aplicació i responsabilitat .....	3
Objectius del Protocol .....	4
Conceptes bàsics .....	4
Drets i Obligacions de XINO XANO .....	7
Principis i garanties del protocol.....	8
Resolució per via interna a xino-xano .....	9
Fase 0: Comunicació i assessorament.....	9
Fase 1: La denúncia interna .....	10
Fase 2: Investigació dels fets .....	11
Fase 3: Anàlisi de les proves i conclusions .....	11
Fase 4: Resolució de l'expedient.....	13
Seguiment.....	13
Esquema de resolució interna.....	14
Resolució per via externa.....	14
Via administrativa: .....	15
Via judicial:.....	15
Mesures de Difusió i Sensibilització .....	20
Normativa Aplicable .....	21
Annexos .....	24
Formulari de Denúncia Interna .....	25

## **Abordament de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe**

XINO-XANO és una Associació de Lleure que té per a objectiu la formació de persones mitjançant l'educació en valors.

La igualtat és un dels principis que haurà de guiar les actuacions de l'associació de lleure Xino-Xano.

El fet de reconèixer la necessitat d'aplicar conscientment polítiques d'igualtat de gènere garanteix el dret de milions de nenes i dones a l'educació, la salut, la identitat, el treball, la participació en les decisions i a no ser agredides o assetjades.

En aquest sentit l'Associació Xino Xano haurà de proporcionar un entorn de lleure, segur i respectuós per a totes les persones que participin del mateix i combatre qualsevol tipus de discriminació que es pugui donar i així mateix haurà de prevenir situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe que puguin aparèixer.

La prevenció i lluita contra la violència de gènere és un deure ètic i cívic.

Segons diverses investigacions es calcula que en tot el món una de cada tres dones serà o és víctima de violència de gènere (per part de la seva parella o ex-parella, o bé patint assetjament o agressions sexuals...) al llarg de la seva vida.

Qualsevol forma de violència és inacceptable en una societat moderna i avançada, i és encara més greu i injustificable quan qui pateix aquesta violència és un infant o un adolescent.

Dins del reconeixement del principi d'igualtat entre dones i homes com a dret fonamental, la promoció de la igualtat és un deure en tots els àmbits d'una societat sana.

L'article 1 de la Declaració Universal dels Drets Humans, proclamada per l'Assemblea General de las Nacions Unides en París, el 10 de desembre de 1948 diu que "tots els essers humans neixen lliures e iguals en dignitat i drets, i dotats com estan de raó i consciència, han de comportar-se fraternalment els uns amb els altres". L'article 3 de la mateixa declaració introdueix més conceptes al dir que "tot individu té dret a la vida, a la llibertat i a la seguretat de la seva persona". I l'article 5 encara va més enllà al assegurar que "ningú serà sotmès a tortures ni a penes o tractes cruels, inhumans o degradants". No cal ser gaire incisiu per adonar-se que l'assetjament sexual per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual atempta contra els principis d'igualtat, de dignitat, de seguretat i de tracte. Tots aquests aspecte es manifesten un sol concepte: el respecte pels altres.

L'escriptor i premi Pulitzer Ayad Akhart va assegurar que "el secret d'una vida feliç és el respecte. El respecte per tu mateix i pels altres". I aquest és un eix fonamental de la gestió, a tots els nivells, de Xino Xano.

A nivell laboral, organitzacions Internacionals com l'Organització Internacional del Treball, el 25 de juny de l'any 1958, al conveni 111 incloïa la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats. Els estats participants del conveni, amb potències com Estats Units o Japó es van comprometre a promoure la legislació que prohibís aquest tipus de discriminació. El guant va ser recollit per la ONU que al 1985, a la II Conferència Mundial de la Dona, va redactar les accions bàsiques perquè els governs adoptessin mesures en contra de l'assetjament sexual a la feina. I es que, si com deia Isaac Asimov, "la violència és l'últim recurs de l'imcompetent", Xino Xano manifesta la seva fermesa en buidar l'entitat d'aquest tipus d'incompetència i lluitar amb totes les seves forces contra la mateixa".

A nivell nacional podríem referir-nos a molta normativa, des de la Constitució espanyola fins a la pròpia llei d'igualtat, però ens aturarem especialment en la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista quan al seu preàmbul ens diu que "la llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista parteix de la premissa que els drets de les dones són drets humans. La violència masclista és una greu vulneració d'aquests drets i un impediment perquè les dones puguin assolir la plena ciutadania, l'autonomia i la llibertat. I aclareix que "les violències exercides contra les dones han estat anomenades amb diferents termes: violència sexista, violència patriarcal, violència viril o violència de gènere, entre altres. En tots els casos la terminologia indica que es tracta d'un fenomen amb característiques diferents d'altres formes de violència. És una violència que pateixen les dones pel sol fet de ser-ho, en el marc d'unes relacions de poder desiguals entre dones i homes". En aquest protocol ens concentrarem en aquest tipus de violència, però ampliarem la seva cobertura a qualsevol tipus d'assetjament sexual patit per qualsevol persona que tingui relació a l'entitat perquè, insistim, el respecte és la nostra aposta.

## **Àmbit d'aplicació i responsabilitat**

Aquest protocol de prevenció i d'abordament de l'assetjament sexual serà aplicable a tot el personal laboral de Xino Xano. Associació de Lleure, al seu personal voluntari i a qualsevol persona que d'una manera o altre formi part de l'organització.

Les entitats del tercer sector hauran de participar activament en la resolució de les problemàtiques socials i prendre consciència de l'impacte que suposa la violència de gènere i de les seves interconnexions amb polítiques d'igualtat d'oportunitats i en aquest sentit s'han de promoure les accions oportunes per tal de prevenir i evitar la mateixa.

## Objectius del Protocol

L'Associació XINO XANO manifesta la seva voluntat per a actuar en quant a fer front a les situacions d'assetjament que es puguin produir al seu entorn. El maltractament és un problema social i de salut que no pot —ni ha de ser— eludit per ningú.

Aquest Protocol té com a principal objectiu el prevenir i evitar que es donin situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Associació Xino-Xano i, en tot cas, definir uns paràmetres d'actuació davant d'aquestes situacions o comportaments no desitjats.

Entre els objectius d'aquest podem destacar:

- 1.- Informar, sensibilitzar, formar... a tots els membres de l'entitat Xino-Xano i a les persones que estiguin relacionades en l'àmbit d'actuació d'aquesta.
- 2.- Disposar i donar a conèixer el Protocol d'actuació i determinar les pautes a seguir en cas de produir-se un comportament constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- 3.- Vetllar per garantir un entorn segur en el que dones i homes mostrin respecte mutu envers la seva integritat i dignitat.
- 4.- Establir mesures preventives per evitar situacions NO desitjades. L'instrument més eficaç per la tutela és la prevenció i la intervenció en els estadis més inicials de la problemàtica.
- 5.- Garantir els drets i tracte just dels afectats així com la confidencialitat i la celeritat en el procés de resolució del conflicte.
- 6.- Determinar mecanismes per tal de fer un seguiment del compliment del Protocol i sistemes de millora d'aquells aspectes que ho necessitin.

## Conceptes bàsics

Per tal de fer més entenedor el protocol, recordarem les definicions que fa la Generalitat de Catalunya d'alguns conceptes bàsics relatius a l'assetjament sexual.

**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.

Font: Adaptació de protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya

**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.

Font: Adaptació de protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya

**Desigualtat de tracte:**

manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres.

Font: Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya

**Abús Sexual:**

La utilització, la persuasió, la inducció, la seducció o la coerció d'un nen o nena per realitzar [o participar de] -inclosa l'ajuda a una altra persona per al mateix fi- qualsevol tipus de conducta sexual explícita, o la simulació d'aquesta conducta per tal de produir una representació visual d'aquesta, o la violació, el tocament, la prostitució o qualsevol altra forma d'explotació sexual d'un nen o nena.

Font: Acta para la Prevención y el Tratamiento del Maltrato Infantil (U. S. Department of Health and Human Services). UNICEF

**Discriminació per raó de sexe:**

Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

**Gènere:**

Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

Tradicionalment s'ha atribuït a les dones la funció de tenir cura dels fills i/o filles, però no hi ha cap raó biològica que expliqui per què han de ser les dones les que duguin a terme aquestes tasques de cura.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

**Violència de gènere/violència masclista:**

Violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat (Llei 5/2008).

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya

## **Drets i Obligacions de XINO XANO**

Xino –Xano es compromet a garantir el dret de les persones treballadores i relacionades amb la entitat quant a:

No ser discriminades sexualment o per raó sexe.

A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene a l'entorn de l'entitat

Al respecte a la seva intimitat i consideració a la dignitat personal.

En aquest sentit es vol promoure un context que eviti l'assetjament i hi ha un ferm compromís a crear i fer seguiment d'aquest protocol d'abordatge i prevenció de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

D'acord amb l'establert al marc legal d'aplicació, totes les persones tenen dret a la llibertat, dignitat, integritat i salut, segons els articles 15, 17 i 43 de la Constitució Espanyola, així com a la igualtat de tracte d'oportunitats i la no discriminació, articles 9.2, 14 i 35 de la Constitució.

A l'Estatut d'Autonomia de Catalunya també es manifesta el dret de totes les dones a viure lliures de tota discriminació i s'insta als poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no discriminació per raó de gènere (articles 19, 41 i 45 de l'EAC).

S'haurà de promoure un entorn que eviti l'assetjament i que, en cas de produir-se, s'adoptin les mesures adients per resoldre el comportament no desitjat. L'entitat ha de vetllar per la salut dels seus membres i, per tant, haurà d'arbitrar els procediments específics per a la prevenció de l'assetjament i per actuar davant les denúncies i comunicacions que es plantegin al respecte.

L'incompliment d'aquests deures pot comportar l'exigència de responsabilitats administratives (a través d'Inspecció de Treball i segons la TRLISOS, Text refós de la Llei sobre Infraccions i sancions en l'ordre social o bé en matèria de Riscos Laborals) i judicials (penals o laborals) per a l'entitat.

D'altra banda, les persones relacionades amb l'entitat tenen dret a un entorn saludable i a no patir cap mena d'assetjament.

Tothom que formi part de l'entitat Xino- Xano ha de complir amb el deure de respecte per al altres i cooperar en resoldre situacions d'assetjament que es puguin plantejar a l'Associació.



## Principis i garanties del protocol

El procediment de resolució establert en el protocol ha de complir amb uns determinats principis d'actuació, que hauran de guiar les intervencions que es duran a terme:

**Acompanyament:** durant tot el procés, les persones implicades podran ser acompanyades i assessorades per la representació legal de les persones treballadores o per una persona de la seva confiança.

**Col·laboració:** totes les persones que siguin requerides en el transcurs del procediment hauran de col·laborar en l'esclariment dels fets que han donat lloc a una situació d'assetjament.

**Confidencialitat:** la informació obtinguda durant el procés té un caràcter confidencial, per tant, s'ha de garantir i s'ha d'evitar generar rumors sobre la situació.

**Dret a la informació:** les persones implicades tenen dret a ser informades durant tot el procediment dels passos que s'estan seguint.

**Diligència i celeritat:** la denúncia s'haurà de gestionar ràpidament i el procediment s'haurà de tramitar de manera àgil en la mesura del possible.

**Formació a les persones de referència:** l'entitat es compromet a facilitar l'accés al cicle formatiu sobre la persona de referència dels protocols de prevenció de l'assetjament del consell de relacions laborals a qui tingui interès en ser les persones de referència que exigeix aquest protocol.

**Imparcialitat i tracte just:** s'ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

**Mesures cautelars:** si durant el procediment i fins el tancament hi ha indicis d'assetjament, la comissió d'investigació pot proposar a la direcció de l'entitat l'adopció de mesures cautelars. Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions associatives de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

L'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada coordinada i compromesa amb totes les persones que intervenen en aquest protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, de protecció, de recuperació i de reparació adequades i evitar la victimització secundària (o revictimització).

**Objectivitat:** totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe i objectivament en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

**Protecció davant possibles represàlies:** s'han d'evitar les possibles represàlies pel fet de comunicar una situació d'assetjament.

**Protecció de la salut de les persones que pateixen assetjament:** les persones afectades per l'assetjament poden requerir suport i acompanyament psicològic.

**Respecte i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones afectades:** les actuacions s'han de dur a terme amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Tota actuació han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades, així com a les persones que presten testimoni.

**Voluntarietat:** aquest protocol es posarà en funcionament quan ho promogui la part denunciant.

## Resolució per via interna a xino-xano

### Fase 0: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada.

Aquesta fase s'inicia amb la comunicació a les persones de referència de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia interna. Les persones de referència li facilitaran el formulari de denúncia (annex 1).
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i les persones de referència, a partir de la informació rebuda, considerin que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho han de posar en coneixement de Comissió d'investigació i seguiment, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'associació adopti mesures preventives, de

sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.

3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i les persones de referència, a partir de la informació rebuda, considerin 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.

Les persones de referència és les responsables de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot 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 interna, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

### **Fase 1: La denúncia interna**

Amb la interposició de la denúncia interna, es procedeix a l'activació del protocol.

Les denúncies no poden ser anònimes, s'han de presentar per escrit utilitzant el model de denúncia interna que s'adjunta com a Annex 1 i poden ser presentades per la persona que se senti assetjada o qui tingui coneixement d'aquesta situació.

Per tal de garantir la màxima confidencialitat del procediment, la Comissió d'investigació ha establert com a **canal de comunicació** la següent adreça electrònica: [igualtat@xino-xano.org](mailto:igualtat@xino-xano.org)

El/la membre de la comissió que hagi rebut la denúncia haurà de posar-la en coneixement de la resta de membres d'aquesta. A continuació, es formalitzarà una **reunió amb caràcter d'urgència** (en el termini màxim de 3 dies laborables des de la recepció de la denúncia) per definir les actuacions a seguir.

El personal de l'entitat ha de tenir en compte que, excepte en cas de dolo o mala fe, **no serà motiu de sanció** el fet d'activar el protocol d'actuació davant una situació d'assetjament o sospita.

## Fase 2: Investigació dels fets

Un cop rebuda la denúncia, s'iniciarà una fase d'investigació que es tancarà amb la presentació de l'informe de conclusions.

En aquesta fase, la comissió informará les parts implicades sobre el procediment d'actuació establert al protocol d'assetjament; farà **entrevistes** a les persones implicades directament i a possibles testimonis; i **recopilarà documentació** sens perjudici del que disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada. Les persones que siguin requerides han de col·laborar amb la major diligència possible.

S'ha de garantir la imparcialitat de l'actuació de la Comissió, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades per la investigació, o interès directe o indirecte en el procés concret, s'haurà d'abstenir d'actuar i ho haurà de comunicar a la resta de la Comissió.

Durant la investigació, que tindrà una **durada màxima de 10 dies laborables** (prorrogables a 3 dies), s'adoptaran aquelles **mesures cautelars** que la Comissió i la Direcció considerin oportunes per tal d'abordar la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin afectar de manera permanent les persones afectades i les seves condicions laborals.

La Comissió d'Investigació i Seguiment en treball conjunt amb la Direcció de la entitat crearan un **recull de les possibles mesures cautelars** que seran d'aplicació quan ho considerin necessari. Aquest s'incorporarà al present protocol com a Annex.

Durant la tramitació de l'expedient es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades poden ser **assistides i acompanyades** per una persona de la seva confiança, sigui o no representants legal i/o sindical de les persones treballadores, que hauran de guardar sigil sobre la informació a què tingui accés.

## Fase 3: Anàlisi de les proves i conclusions

El procés d'investigació conclou amb un **informe vinculant** on s'inclouin els fets, els testimonis, les proves i si hi hagués, els indicis i les accions desenvolupades durant el procés d'investigació. Tanmateix, hauran de quedar recollides les conclusions a les quals s'hagi arribat i la proposta de les mesures que es considerin adients. Aquestes poden ser:

- Incoació d'un expedient disciplinari si s'entén que es confirma la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.

- Arxiu de les actuacions si s'entén que els fets denunciats no són constitutius d'assetjament.
- Altres mesures per abordar la situació.

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

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne 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.
- Circumstàncies agreujants observades:
  - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
  - Si hi ha dues o més persones assetjades.
  - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
  - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
  - Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional.
  - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
  - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, les persones que han prestat testimoni o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Proposta de mesures sancionadores.

En totes les fases del procediment, la comissió podrà demanar assessorament, suport i intervenció externa i especialitzada en funció de cada cas. D'altra banda, **totes les actuacions hauran de ser documentades** per escrit i quedaran annexades a l'informe de conclusions.

L'informe es presentarà a la Direcció de l'entitat, que serà la que passarà a dirigir la última fase del procés.

#### **Fase 4: Resolució de l'expedient**

Un cop la Direcció rep l'informe presentat per la comissió d'investigació i seguiment, emetrà un escrit en el qual determinarà quines de les mesures proposades per la Comissió d'investigació s'adopten. Posteriorment, informará les parts implicades de la decisió.

En cas que s'accepti la denúncia, s'adoptaran les **mesures sancionadores** que es considerin oportunes en un termini de **3 dies laborables**. Les mesures a adoptar es comunicaran per escrit tant a la persona que ha patit l'assetjament com a la persona denunciada, a la persona de referència o a la comissió d'investigació i seguiment, i a la comissió d'igualtat.

La Comissió d'Investigació i Seguiment en treball conjunt amb la Direcció de l'entitat crearan un **recull de les possibles sancions i mesures de reparació del dany**. Aquest s'incorporarà al present protocol com a Annex.

En cas de no cessar de l'activitat de l'entitat a la persona assetjadora, la Comissió efectuarà un **seguiment i control** d'aquesta un cop retorni a la implementació de la seva tasca dins l'entitat. A més a més, la Direcció reforçarà les actuacions preventives de formació i sensibilització a totes les persones que formen part l'entitat i portarà a terme accions de **protecció i seguretat** per a la persona que ha patit l'assetjament.

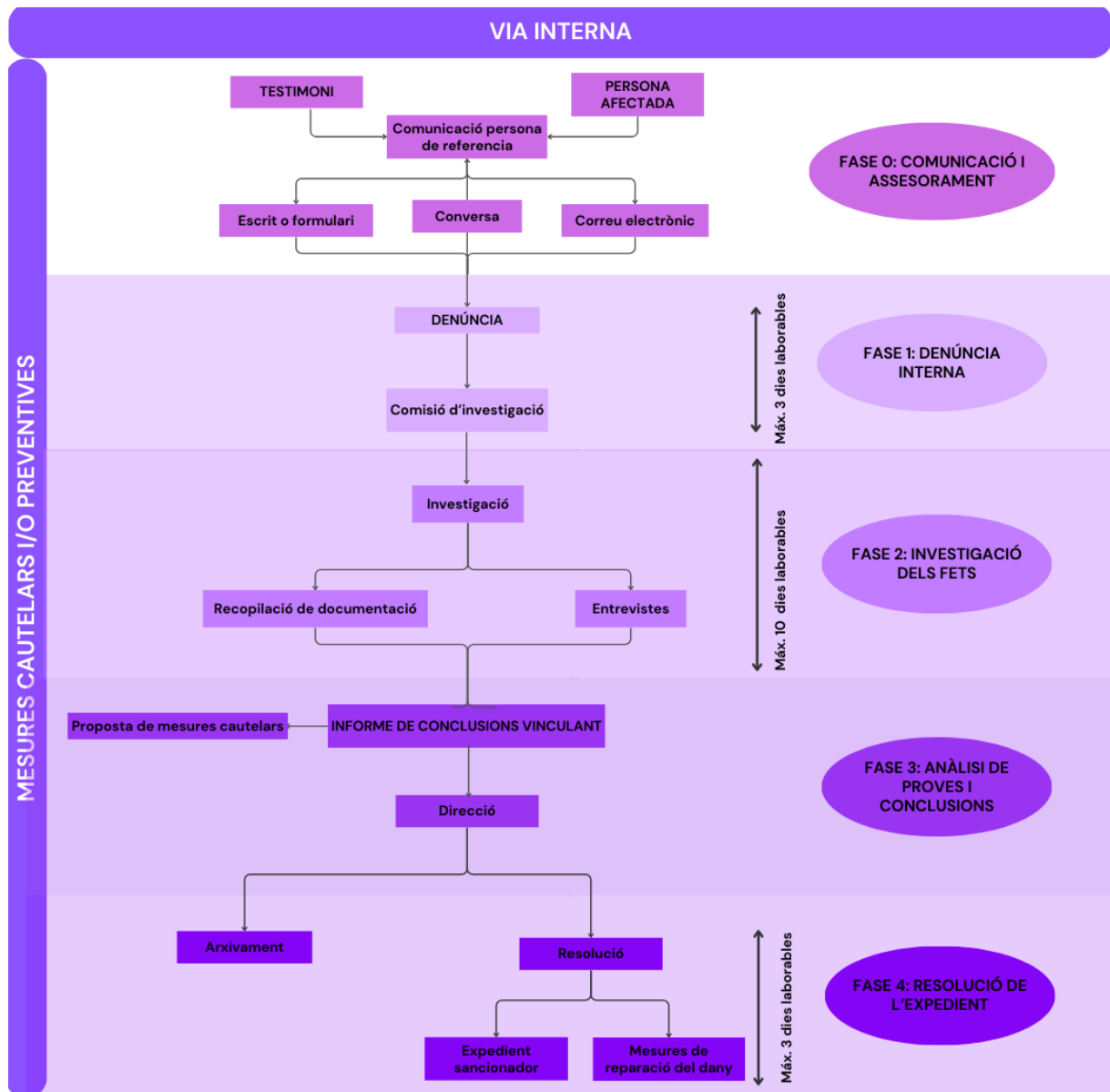
La persona que ha patit l'assetjament té la possibilitat d'anar per via judicial, administrativa i/o penal paral·lelament al procediment intern.

#### **Seguiment**

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a **30 dies laborals**, la comissió d'investigació està obligada a realitzar **seguiment sobre els acords** adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i resultats.

La comissió redactarà l'acta on es recolliran les mesures a adoptar, en cas que les adoptades fins al moment no hagin tingut el resultat esperat. Aquesta **acta** es remetrà a la Direcció de l'entitat.

## Esquema de resolució interna



## Resolució per via externa

En el cas que la persona afectada consideri que ha de denunciar la situació per via administrativa o penal, a banda de comunicar-ho a la pròpia entitat Xino-Xano pot accedir també a:

**Via administrativa:**

Les denúncies en matèria d'assetjament s'hauran de dirigir a la Inspecció de Treball que investigarà quina ha estat l'actuació de l'entitat al respecte, en quant a ser l'organisme encarregat de vetllar per:

Mantenir condicions de treball adequades i que impedeixin la producció de l'assetjament.

Crear a la organització mecanismes per a la prevenció i l'impediment dels casos d'assetjament

Investigar les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

**Via judicial:**

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són:

Jurisdicció laboral: La Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social preveu una modalitat processal específica, en els articles 177 i següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.

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'art. 50 de la TRLET.

Jurisdicció penal: L'assetjament sexual pot constituir un delictes. L'assetjament sexual laboral està tipificat com a delictes en l'article 184 de la Llei Orgànica 10/1995 del Codi Penal.

Es tipifica igualment com a delictes la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe en l'article 314 del Codi Penal.

**Règim disciplinari**

L'entitat es troba dins l'àmbit d'aplicació del conveni del Lleure Educatiu i Sociocultural (núm. 79002295012003). Per aquest motiu, el règim disciplinari que s'aplicarà és el recollit en aquest conveni. L'article 66 del citat conveni qualifica com a falta molt greu: "Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti al respecte de la intimidat i dignitat de la Dona o l'Home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si tal conducta o comportament es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant".

A l'article 67 s'estableix com a sanció per aquest tipus de falta, "suspensió de sou i feina de setze dies a seixanta dies o acomiadament".

En tot cas, el procediment per la imposició d'aquesta sanció serà el contingut en el mateix conveni.



### **Assetjament sexual entre personal contractat i usuaris/es dels serveis**

Xino Xano. Associació de Lleure no vol oblidar que és una entitat que treballa bàsicament amb infants i joves, i per això garanteix l'acompliment de la legalitat, exigint a tot el seu personal que te contacte amb infants el certificat de delictes de naturalesa sexual. Tanmateix, l'entitat vol acomplir amb les línies marcades pel departament de joventut de la Generalitat. Un dels documents recomanats per aquest departament és La guia L'educació en el lleure com a espai de protecció realitzada pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

En aquesta guia es deixa constància que “els vincles de confiança que es poden crear amb els professionals i els voluntaris augmenten la probabilitat que un infant, adolescent o jove, verbalitzi situacions de maltractament i abusos a persones que percep com a properes i, a la vegada, estan en situació d'ajudar-lo. Però al mateix temps hem de ser conscients que les activitats que es realitzen poden tenir riscos, si hi ha un abús de confiança o els límits no queden clars.

Per esdevenir un espai de protecció, les persones que participen en l'educació en el lleure han de saber: com actuar davant la revelació d'una situació d'abús sexual infantil, i conèixer el circuit i els recursos als quals poden acudir”.

En aquest sentit la guia aconsella una sèrie d'activitats preventives, de comunicació interna i de detecció:

#### **Preventives**

- a. Normes internes clares i sense excepcions per a reduir les situacions de risc
- b. Expulsió de personal si es vulneren les normes
- c. Reducció de situacions de risc en les activitats

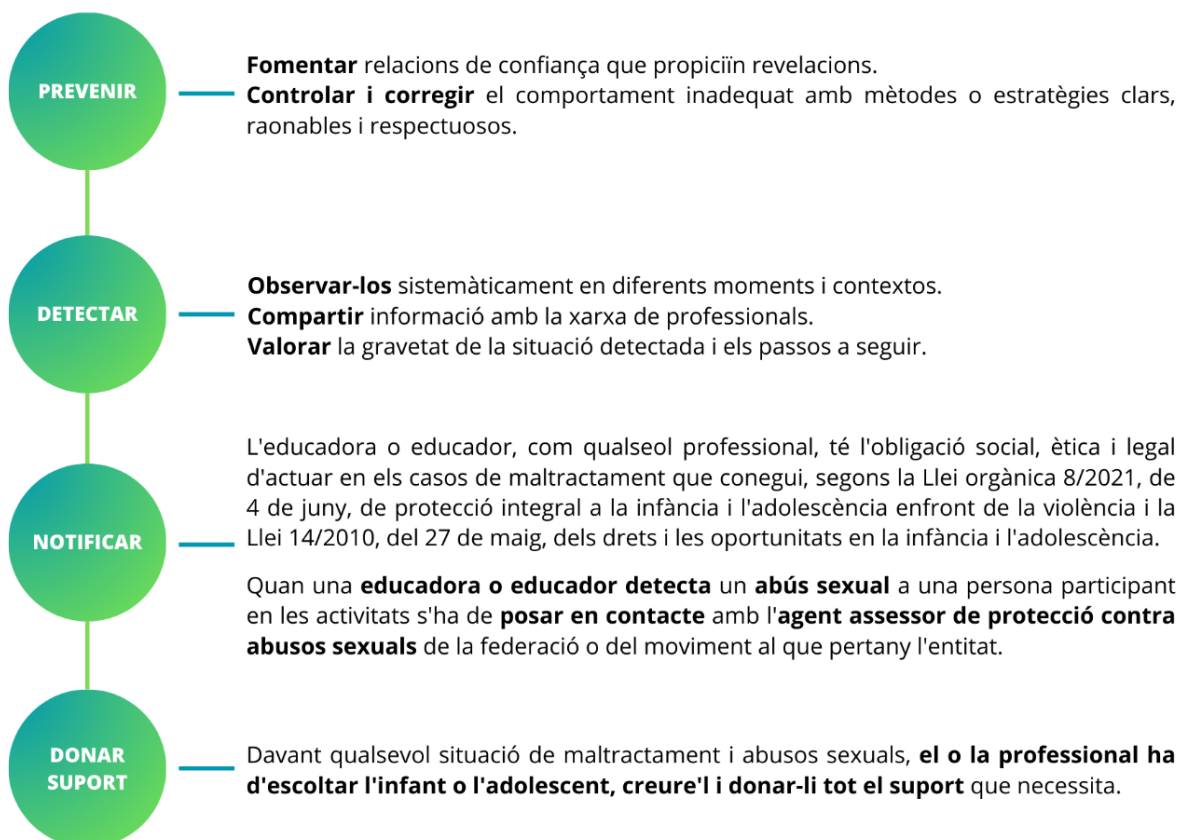
#### **Comunicació interna**

- a. Creació de l'Agent Assessor de Protecció sobre Abusos Sexuals
- b. Crear mecanismes àgils i obligatoris de comunicació en cas d'indicis o sospites
- c. Revisar les situacions de sospites per les persones encarregades
- d. Recordar periòdicament el reglament intern

## Detecció

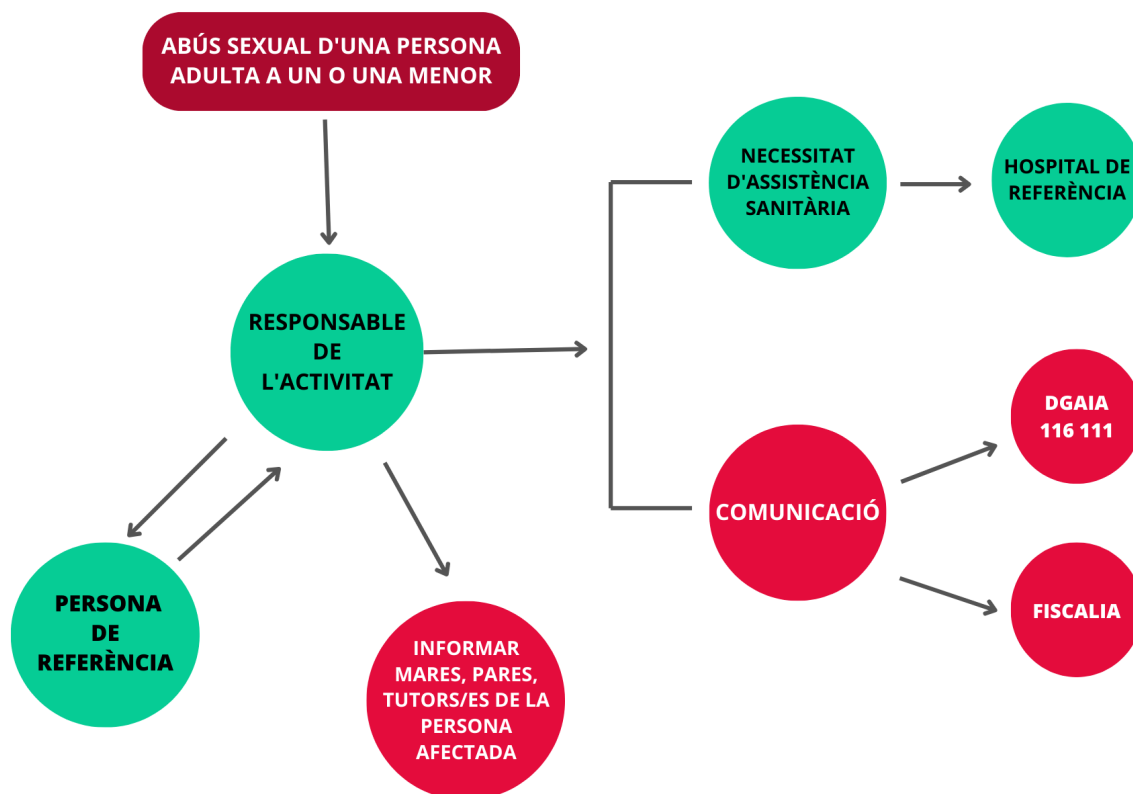
- a. Tipificar les situacions de risc
- b. Comprometre al màxim de persones en la detecció de situacions de risc
- c. Revisar els criteris de selecció de personal o voluntariat

En aquest sentit es destaca com a bàsic el paper dels educadors i educadores:

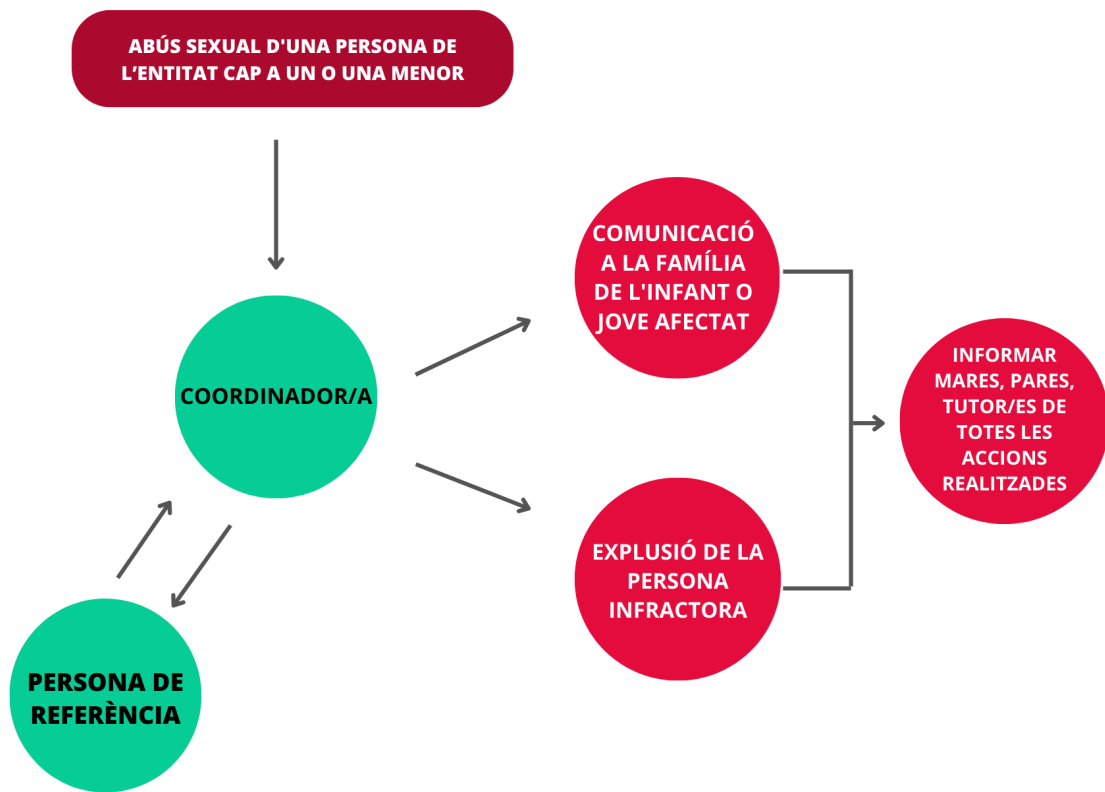


D'altra banda, es distingeixen tres tipus de circuits que adjuntem per diferenciar si l'abús es produeix d'un adult a un menor, d'un adult però de l'equip d'educadors i educadores a un menor, o un abús entre menors.

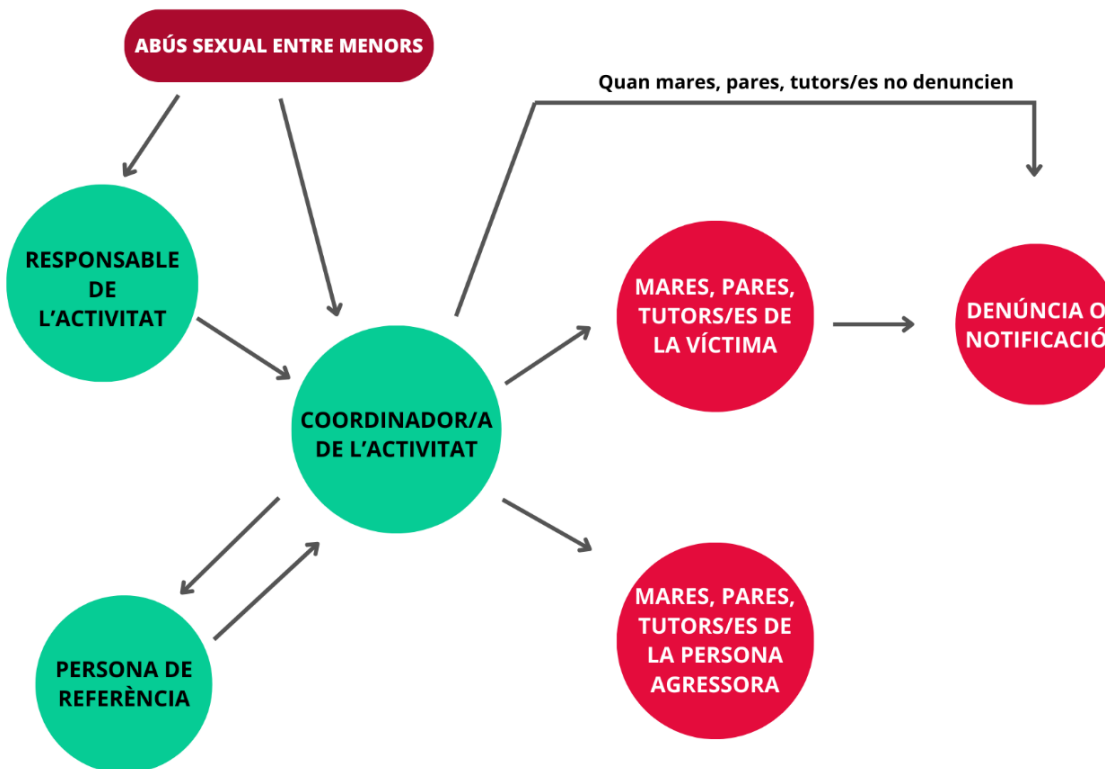
### QUAN ES TÉ CONEIXEMENT D'UN ABÚS SEXUAL D'UNA PERSONA ADULTA CAP A UN O UNA MENOR



**ACCIÓ COMPLEMENTÀRIA QUAN LA PERSONA ABUSADORA FORMA PART DE L'ENTITAT**



**ACCIÓ ESPECÍFICA QUAN L'ABÚS ÉS ENTRE MENORS DE L'ENTITAT**



Finalment, és important tenir presents els contactes telefònics als que podem recórrer davant una situació d'abús sexual:

Mossos d'Esquadra: 112

Oficina d'Atenció a la víctima del delictes: 93 554 87 00

Fiscalia de menors: 93 554 91 00

Direcció general d'atenció a la infància i l'adolescència: 116 111

## Mesures de Difusió i Sensibilització

Segons l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007 es poden establir **mesures**, mitjançant el protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, per prevenir les possibles conductes d'assetjament a l'entitat.

Per tant, **NOM DE L'ENTITAT** estableix com a principal mesura la **difusió del protocol**, ja que a través d'això es posarà de manifest que no es permetran determinats comportaments o actituds. Els **sistemes de difusió i sensibilització utilitzats seran:**

- L'habilitació d'un espai al web de l'entitat amb informació relativa a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, amb informació sobre el protocol i amb informació relativa a la igualtat de gènere.
- La facilitació d'informació al personal sobre l'accés a serveis de suport i acompanyament terapèutic en cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- La inclusió del protocol al manual d'acollida que es faciliti al personal de nova incorporació.
- La implementació de campanyes de formació i sensibilització sobre prevenció de l'assetjament i altres temes relacionats amb la participació conjunta de l'organització.
- La realització de sessions informatives per a tot el personal de l'entitat sobre el protocol.

D'altra banda, la **formació** que es doni **sobre assetjament** serà fonamental per ajudar a prendre consciència i sensibilitzar sobre l'abast del problema que constitueixen determinades conductes que atempten contra la dignitat i integritat de les persones.

Els plans de formació sobre assetjament permetran expressar el rebuig i la vigilància sobre les situacions d'assetjament; manifestar la necessitat de col·laboració de totes les persones que formen part de l'entitat per fer front a comportaments constitutius d'assetjament; definir procediments concrets d'actuació per abordar les situacions que es produeixin; i que es denunciïn les situacions d'assetjament a l'entorn de l'entitat.

## **Normativa Aplicable**

L'establiment dels protocols per a prevenir i/o abordar les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe es fonamenta bàsicament en tota normativa relativa a la igualtat entre dones i homes, a la no discriminació i la no violència. Aquestes directrius les trobem incloses a **normes tant internacionals com estatals i autonòmiques.**

### **Normativa Internacional**

- Carta de les Nacions Unides de 1945 en la que es prohibeix la discriminació per raó de sexe.
- Conveni número 111, Organització mundial del treball (OIT) del 1958, que inclou la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació. I la posterior resolució de la OIT al 1985, denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i treballadors.
- Declaració de l'Assemblea General de les Nacions Unides de 1967, sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de 1979 i que entra en vigor en forma de tractat al 1981.
- Nacions Unides (NNUU) IV Conferència mundial de la dona al 1995 a Pekín, on es va definir com a àmbit de la violència contra les dones, qualsevol acte de violència sexista que té com a resultat possible o real un dany de naturalesa física, sexual o psicològica, que inclou les violacions, els abusos sexuals, l'assetjament i la intimidació sexual a la feina i en altres àmbits.

### **Normativa Europea**

- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones en la vida local (maig 2006).
- Codi de conducta europeu 1992; tot i no ser vinculant, tracta l'assetjament sexual com un problema de discriminació per raó de sexe.
- Comissió de la Unió Europea (2001) Violència en el Treball. Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Document 0978/01 ES.
- Directiva 2000/78/CE del Consell d'Europa. L'apartat 11 fa referència a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tractament en el lloc de treball i l'ocupació sense discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals i a les condicions de treball. En l'article 2 s'inclouen definicions d'assetjament i en el punt 3 d'aquest mateix article es remarca que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe i, per tant, serà prohibit.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28 de març de 2002).
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral al lloc de treball (2001/2339/[INI]).

### **Normativa Estatal**

- Article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Articles 1.1, 9.2, 10, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Articles 115, 116 i 117 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.
- Articles 172, 172 ter, 172 quater, 173, 184 i 316-318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.

- Articles 28 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Articles 4.2 c) i e), 96.11 i 14 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Articles 8.11 i 13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni per part de persones del mateix sexe.
- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

### **Normativa Autonòmica**

- Articles 15.2 i 40.7 i 8 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació.



## **Annexos**

## Formulari de Denúncia Interna

---

### Dades de la persona denunciada

**Nom i cognoms:**

**Dades de contacte:**

**Nom sentit:**

**Relació amb l'entitat:**

---

### Dades de la persona denunciant

**Nom i cognoms:**

**Dades de contacte:**

**Nom sentit:**

**Relació amb l'entitat:**

---

### Dades de la persona afectada

**Nom i cognoms:**

**Dades de contacte:**

**Nom sentit:**

**Relació amb l'entitat:**

---

### Descripció dels fets

---

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia?  Sí  No

**Persona que presenta la denúncia**

**Persona que recull la denúncia**

**Signatura i data:**

**Signatura i data:**

