



**GUIA DEL PROTOCOL DE
PREVENCIÓ DE
L'ASSETJAMENT SEXUAL I
PER RAÓ DE SEXE**

DATA | 30/04/2023

REVISIÓ | 00

DESCRIPCIÓ / MODIFICACIONS | Edició inicial

Guia breu per a la persona que se sent assetjada

1. Què puc fer si em sento assetjada?

a. Sol·licitar informació:

- i. A la meua empresa sobre els procediments d'actuació específics.
- ii. A la representació de les treballadores i treballadors els qui han de contribuir a la prevençió de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- iii. Al servei d'informació i assessorament de l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats.

b. Iniciar el procediment informal o formal establert a l'empresa, d'acord amb allò previst en el procediment o protocol per a la prevençió i tractament de l'assetjament sexual o per raó de sexe que existeixi a la meua empresa.

c. Presentar una denúncia, que mai no podrà ser anònima i que podrà presentar-se davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social, davant la Policia o jutjat de guàrdia.

2. On puc rebre informació o assistència?

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

C/ Condesa de Venadito nº 34.28027 Madrid

- Teléfono de información gratuito: 900 191 010
- Teléfono de información gratuito (DTS para personas sordas): 900 152 152

Horario: 9:00 a 23:00 horas de lunes a viernes.

- [Consulta online.](#)
- [Servicios de información y asesoramiento de las Comunidades Autónomas.](#)

**PROTOCOL DE
PREVENCIÓ DE
L'ASSETJAMENT
SEXUAL I MORAL PER
RAÓ DE SEXE A
CEIR-ARCO**



1. Introducció i declaració de principis

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que tota empresa ha de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

De la mateixa manera, la Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la Igualtat de Dones i Homes fa referència a la mateixa matèria i estableix a l'article 43 l'obligació de les administracions públiques de garantir a les víctimes d'aquestes conductes dret a una assistència jurídica i psicològica urgent, gratuïta, especialitzada, descentralitzada i accessible.

Sobre l'assetjament sexual, i especialment sobre les seves víctimes, hi ha algunes creences generalitzades que no es corresponen amb la realitat i que, per això, es poden catalogar com a mites. En primer lloc, hi ha la creença que les víctimes de l'assetjament sexual són sempre dones. Si bé és cert que l'assetjament sexual és un fenomen que afecta predominantment les dones, les xifres aportades per l'Enquesta Europea indiquen que els homes també són víctimes d'aquest fenomen.

Tenint en consideració que el dret a la igualtat, a la no discriminació, a la integritat moral, a la intimitat i al treball, i que la salvaguarda de la dignitat, apareixen garantits en diferent normativa estatal i autonòmica, les persones signants en representació de l'empresa i de la part social afirmem rotundament que no tolerarem la violència de gènere a CEIR – ARCO i ens comprometem a regular, per mitjà del present Protocol, la problemàtica de l'assetjament sexual i sexista a la feina.

2. Normativa de referència

La Normativa de referència en relació amb l'assetjament sexual o per raó de sexe es desenvolupa a partir de la Norma Europea Codi Comunitari de Conducta per combatre l'assetjament sexual de 27 de novembre de 1991.

En aquest sentit, hem de tenir en compte la següent normativa:

- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aplicable a les empleades i empleats públics que treballin a l'Administració General de l'Estat(AGE).
- La Llei d'infraccions i sancions a l'ordre social.
- El Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball Núm./69/2009 sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència a la feina.
- La Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la igualtat de dones i homes.
- Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació.
- Conveni 111 de l'OIT contra la discriminació a l'ocupació, que aborda l'assetjament sexual al lloc de treball com una forma important de discriminació per a les dones treballadores.
- Recomanació Núm. 19 sobre violència al lloc de treball en el sector dels serveis i mesures per combatre-la.

3. Definicions, Objecte i camp d'aplicació

3.1. Definicions

D'acord amb la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març:

S'entén per assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

ASSETJAMENT SEXUAL

L'assetjament sexual es defineix com a "tota conducta de naturalesa sexual, desenvolupada en l'àmbit d'organització i direcció d'un empresari o empresària o en relació o com a conseqüència d'una relació de treball o d'un altre tipus, respecte de la qual la posició de la víctima determina una decisió que afecta la feina o les condicions de treball d'aquesta o que, en tot cas, té com a objectiu o com a conseqüència, crear-li un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori o humiliant, posant en perill la seva feina".

A tall d'exemple, poden constituir assetjament sexual els comportaments següents:

- a) observacions suggeridores i desagradables, acudits o comentaris sobre l'aparença o l'aspecte, i abusos verbals deliberats de contingut libidinós;
- b) invitacions impúdiques o comprometedores;
- c) ús d'imatges o pòsters pornogràfics als llocs i eines de treball;
- d) gestos obscens;
- e) contacte físic innecessari, fregaments;
- f) observació clandestina de persones en llocs reservats, com ara els serveis o vestuaris;
- g) demandes de favors sexuals acompanyats o no de promeses explícites o implícites de tracte preferencial o d'amenaques en cas de no accedir a aquest requeriment (xantatge sexual, quid pro quo o d'intercanvi);
- h) agressions físiques.

ASSETJAMENT SEXISTA

Constitueix assetjament sexista o assetjament per raó de sexe/gènere “tota conducta gestual, verbal, comportament o actitud, realitzada tant per superiors jeràrquics, com per companys o companyes o inferiors jeràrquics, que tenen relació o com a causa els estereotips de gènere, que atenta per la seva repetició o sistematització contra la dignitat i la integritat física o psíquica d'una persona, que es produeix en el marc d'organització i direcció empresarial, degradant les condicions de treball de la víctima i podent posar en perill la seva feina, especialment quan aquestes actuacions es trobin relacionades amb les situacions de maternitat, paternitat o assumpció d'altres cures familiars”.

Entre altres comportaments, poden constituir conductes assetjadores:

- a) les desqualificacions públiques i reiterades sobre la persona i el seu treball;
- b) els comentaris continus i vexatoris sobre l'aspecte físic, la ideologia o l'opció sexual;
- c) impartir ordres contradictòries i per tant impossibles de complir simultàniament;
- d) impartir ordres vexatòries;
- e) les actituds que comportin vigilància extrema i contínua;
- f) l'ordre d'aïllar i incomunicar una persona;
- g) l'agressió física.

3.2. Objecte

El Protocol següent té com a objecte establir mesures acompanyades d'un procediment d'actuació per afrontar les conductes d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o gènere que permeti resoldre les situacions conflictives causades per aquests motius i aconseguir un bon clima laboral.

El seu objectiu és establir el procediment comú per actuar en situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere i erradicar aquestes situacions en l'àmbit de CEIR – ARCO.

3.3. Camp d'Aplicació

El procediment previst en aquest protocol té com a àmbit d'aplicació:

- Tot el personal exerceixi la seva activitat laboral a CEIR – ARCO, independentment del seu estatus professional.
- Qualsevol persona que estigui vinculada de manera laboral amb CEIR – ARC.
- Qualsevol persona que presti a CEIR – ARCO els seus serveis sigui quin sigui el caràcter o la naturalesa jurídica de la seva relació amb aquesta i l'entorn vinculat a l'àmbit de la seva acció (oficines, viatges de treball, jornades de formació, campus virtual...).
- S'aplicarà també al personal afecte a contractes o subcontractes i a les persones treballadores autònomes relacionades amb CEIR – ARCO per un contracte de prestació d'obra o servei.

4. Mesures de prevenió i procediments d'actuació

Aquest protocol és una via de resolució interna als conflictes de persecució sexual i persecució per raó de sexe o gènere.

Les accions legals sempre es poden exercir per via administrativa o judicial quan la naturalesa dels fets així ho requereixi o quan les solucions ofertes per via interna siguin inadequades per a la persona assetjada.

La prevenió de l'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere es durà a terme mitjançant l'establiment de:

- ✓ Un sistema d'identificació de conductes que puguin derivar en casos d'assetjament.
- ✓ La prohibició expressa d'actituds, comentaris, escrits i imatges de caràcter sexista.
- ✓ La sensibilització i la formació en matèria d'igualtat de dones i homes.
- ✓ La publicitat d'aquest protocol i, com a mesura preventiva, es comunicarà a totes les persones implicades que es garanteixen els drets següents.

Aquest protocol es publica a través de tots els mitjans pertinents perquè sigui conegut per tots els membres de CEIR – ARCO.

4.1. Procediment d'actuació

Totes les persones incloses en l'àmbit d'aplicació del present protocol hauran de respectar la dignitat de les persones evitant cometre conductes constitutives d'assetjament sexual o assetjament sexista. Qualsevol treballador o treballadora pot plantejar una queixa escrita o verbal relativa a assetjament sexual o sexista d'acord amb el procediment que tot seguit es regula.

4.1.1. Procediment informal

L'objectiu del procediment informal serà resoldre el problema extraoficialment; de vegades, el fet de manifestar al subjecte actiu les conseqüències ofensives i intimidatòries que es generen del seu comportament és suficient perquè se solucioni el problema.

El procediment es desenvoluparà en un termini màxim de set dies feiners; es partirà de la credibilitat de la persona denunciant i ha de protegir la confidencialitat del procediment i la dignitat de les persones; a aquest efecte i a l'inici del mateix els seran assignats codis numèrics a les parts afectades.

Així mateix, procurarà la protecció suficient de la víctima i de la persona denunciant, quant a la seva seguretat i salut, intervenint per impedir la continuïtat de les presumptes situacions d'assetjament i proposant a aquest efecte les mesures cautelars necessàries, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació, atenent especialment les circumstàncies laborals que envolten la víctima.

En el termini de set dies feiners, comptats a partir de la presentació de la denúncia, es donarà per finalitzat el procés. Només en casos excepcionals i de necessitat imperiosa podrà ampliar-se el termini en tres dies.

4.1.2. Procediment formal

La intervenció en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere pot ser iniciada per la persona que considera que està patint una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe o per una tercera persona de l'organització que considera que s'està produint aquesta situació.

1. Inici del procediment.

Denúncia de la situació, seguint el model que s'adjunta a l'Annex I, davant mitjançant el canal de denúncies habilitat a la pàgina web de CEIR-ARCO (www.ceir-arco.org). En aquest cas, l'assessoria confidencial correspon a Intedya (International Dynamic Advisors)

NOTA: Cal destacar que si la denúncia es presentés per part de l'alumnat, se seguiran els protocols establerts pel Departament d'Educació, canalitzats pel seu tutor de referència i per tant, no seguirà aquest procediment.

2. Indagació i valoració inicial.

S'analitza i estudia la denúncia mitjançant la investigació corresponent, en un termini no més gran de 7 dies, en què es donarà audiència a les parts implicades.

3. Proposta d'actuació.

En funció del resultat de la investigació es presentarà una proposta d'actuació que, en funció de la decisió de la persona que denuncia pot suposar:

a) L'acord entre les parts, resultat d'un procés de mediació per haver identificat indicis que hi ha situació d'assetjament.

- Es recollirà en un acord escrit en què es proposaran mesures disciplinàries o preventives segons la valoració estimada de la situació denunciada
- S'envia a les parts que emetran una resposta favorable o desfavorable a la proposta de resolució acordada en un termini de 10 dies laborables.
- Si les parts accepten la proposta de resolució, s'informarà els òrgans implicats en el procediment i la Unitat d'Igualtat emetrà la comunicació de resolució acordada i l'enviarà a les parts.
- Finalitza el procediment, recollint l'actuació realitzada en un informe.

b) El desistiment, en cas que la investigació no hagi pogut provar la denúncia, finalitzant el procediment i elaborant un informe justificatiu.

c) Continuació de la instrucció segons es detalla a continuació.

4. Continuació del procediment.

Si de la investigació es desprenen indicis que hi ha situació d'assetjament i no s'ha arribat a un acord, es continua amb el procediment, en un termini d'entre 30 i 60 dies, fent un acarament entre les parts i continuant la investigació mitjançant el anàlisi de documentació i dels testimonis que siguin necessaris fins a aclarir la situació.

Totes les persones que formen part de CEIR – ARCO estaran obligades a col·laborar en la investigació quan siguin requerides per fer-ho i a guardar el sigil corresponent.

5. Resolució.

Finalitzada la investigació i provada l'existència d'assetjament s'elaborarà un informe detallat on es recolliran els antecedents, les accions realitzades, els resultats de les mateixes i les mesures i sancions de forma raonada, que es prendran.

6. Seguiment i control.

Si les parts han acceptat la resolució emesa per l'òrgan responsable finalitza el procediment. La resolució acordada anirà acompanyada d'un procés de seguiment de la situació i es podrà arribar a l'adopció de mesures de protecció si no es complís la resolució.

7. **Mesures de protecció.**

Mesures perquè la persona que assetja no convisqui al mateix ambient laboral que l'assetjada. Es prendran en cas que la Resolució recomanés canvi de treball a un altre centre o no es complís la Resolució adoptada.

5. Vigència i Durada

El protocol entrarà en vigor amb l'aprovació prèvia de la Directiva de CEIR – ARCO i la seva vigència s'estableix fins a la seva modificació o derogació.

Anualment, la Unitat d'Igualtat farà un informe de seguiment del protocol que serà revisat per posar-lo al dia cada tres anys.

MODEL DE DENÚNCIA	
Núm.	Recepció. Persona de la Unitat d'Igualtat
PERSONA DENUCIANT	
Nom i Cognoms:	
Sexe: Dona <input type="checkbox"/> Home <input type="checkbox"/> Telèfon: <input type="checkbox"/>	
Centre de treball:	
DEPARTAMENT	
CATEGORIA PROFESSIONAL	
LLOC DE TREBALL	
PERSONA DENUNCIADA	
Nom i Cognoms:	
Sexe: Dona <input type="checkbox"/> Home <input type="checkbox"/> Telèfon:	
Centre de treball:	
DEPARTAMENT	
CATEGORIA PROFESSIONAL	
LLOC DE TREBALL	

DESCRIPCIÓ DELS FETS

SOL·LICITUD