

**Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o
per Raó de Sexe de COCEMFE
CATALUNYA**



COCEMFE
Catalunya

SETEMBRE DE 2023

Índex

| | |
|---|----|
| Presentació de l'Entitat | 2 |
| Per què és Necessari un Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe? .2 | |
| Objectius del Protocol i Àmbit d'Aplicació | 4 |
| Conceptes i Definicions | 5 |
| Què és l'Assetjament Sexual?..... | 5 |
| Què és l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere? | 6 |
| Mecanismes d'Actuació Davant l'Assetjament | 8 |
| Indicadors i Grups d'Especial Atenció | 8 |
| Principis d'Actuació | 8 |
| Procediment d'Actuació per Via Interna..... | 9 |
| Procediment d'Actuació per Via Externa | 14 |
| Esquema del Procediment d'Actuació | 15 |
| Vigència, Seguiment i Avaluació del Protocol | 16 |
| Vigència..... | 16 |
| Seguiment i Avaluació..... | 16 |
| Mesures de Difusió i Sensibilització | 17 |
| Normativa Aplicable | 18 |
| Normativa Internacional | 18 |
| Normativa Europea..... | 18 |
| Normativa Estatal | 19 |
| Normativa Autonòmica..... | 20 |
| Annexos | 21 |
| Formulari de Denúncia Interna. Protocol Contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe | 21 |
| Acta de Constitució de la Comissió d'Investigació i Seguiment | 22 |



Presentació de l'Entitat

La Confederació es crea amb la finalitat de disposar d'un òrgan de representació de la discapacitat física i orgànica a Catalunya, amb l'acrònim de COCEMFE. I, en conseqüència, la Confederació esdevé l'òrgan d'unió, coordinació i representació de les Federacions i entitats que la conformen en el seu territori per a preservar els seus drets i per a promoure la millora de les condicions de vida de les persones amb discapacitat física i orgànica.

La Missió de COCEMFE Catalunya és el reconeixement dels drets de les persones amb discapacitat física i orgànica, promoure la màxima aplicabilitat de la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat i proporcionar els instruments necessaris per al seu compliment en la societat actual.

COCEMFE Catalunya s'alinea amb la política dels Objectius de Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides, per al foment global de la democràcia, justícia social i valors ètics d'acord amb les seves entitats membres, d'acord amb la cultura de solidaritat.

COCEMFE Catalunya es regeix pels principis de respecte de la dignitat de les persones, diversitat de les persones, igualtat entre homes i dones, solidaritat i cooperació, compromís social, transparència i responsabilitat, democràcia i qualitat

Per què és Necessari un Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe?

L'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'àmbit laboral atempta contra diversos drets fonamentals i té un efecte devastador sobre la integritat física, psíquica i moral de les persones. Aquestes dues formes d'assetjament, a més, són contràries al principi d'igualtat de gènere, ja que constitueixen una forma de **violència i discriminació** específica que pateixen en gran mesura les dones.

Abordar el tema de la **prevenció** i **actuació** davant situacions de violència de gènere a les entitats encara pot comportar certes reticències, ja que de vegades es pot considerar una qüestió individual enlloc d'un problema social i estructural. Per

aquest motiu, caldrà fer una tasca de **sensibilització i formació** sobre com es produeixen i com es poden abordar les situacions que es puguin donar.

El **protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe** respon a la necessitat de prevenir, actuar i sensibilitzar davant aquesta forma de violència i discriminació a l'àmbit laboral, així com de complir amb la legalitat vigent. Cal tenir en compte que qualsevol entitat, independentment del número de persones treballadores que tingui, està obligada a tenir procediments que apuntin en aquesta direcció.

Aquest document, a més a més, mostra al personal de l'organització i a la societat el compromís de la mateixa contra aquest tipus de violència i discriminació. Alhora, constitueix una **via interna, confidencial i ràpida de gestió** de les conductes d'assetjament que puguin produir-se al si de la confederació.

Compromís de l'Entitat: Tolerància Zero davant conductes constitutives d'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe

COCEMFE CATALUNYA és un entitat compromesa amb l'eliminació i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Amb l'elaboració d'aquest protocol, COCEMFE CATALUNYA **es compromet a participar activament** en la resolució de les problemàtiques derivades de situacions d'assetjament, així com a protegir durant tot el procediment les persones que el puguin patir. D'altra banda, es compromet a **posar en marxa eines** que facilitin la informació, formació, suport, assistència, acompanyament i que permetin denunciar situacions que involucrin a qualsevol persona que es relacioni **de manera directa** (personal remunerat, voluntariat, patronat o junta directiva, socis/es...) **o indirecta** (proveïdors/es, administracions públiques, familiars...) amb el centre.

En l'àmbit de COCEMFE CATALUNYA no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions. La confederació sancionará tant a qui incorri en una conducta ofensiva com a qui la promogui, fomenti i/o toleri. Tot el personal de la confederació té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tots quants conformem COCEMFE CATALUNYA, així com d'aquelles persones que prestin serveis en ella, especialment, s'abstindran de tenir comportaments que resultin contraris a la



dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

No obstant l'anterior, d'entendre que està sent assetjada o de tenir coneixement d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, qualsevol treballador o treballadora disposarà de la possibilitat de, mitjançant queixa o denúncia, activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid per la seva erradicació i reparació d'efectes.

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe, COCEMFE CATALUNYA sancionarà a qui correspongui, compromentent-se a utilitzar tot el seu poder de direcció i sancionador per a garantir un entorn de treball lliure de violència, de conductes discriminatòries sexistes i per raó de sexe i adequat als principis de seguretat i salut en el treball.

Objectius del Protocol i Àmbit d'Aplicació

Aquest protocol recull la metodologia per prevenir, evitar i/o actuar davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe que es puguin donar a COCEMFE CATALUNYA. Entre els **objectius** que es marca aquest protocol, podem destacar:

- Informar, sensibilitzar i formar a tots els i les membres de COCEMFE CATALUNYA, així com a totes les persones relacionades amb la confederació, sobre la importància d'erradicar l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Disposar i donar a conèixer aquest protocol.
- Concretar les pautes a seguir en cas de produir-se un comportament constitutiu d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Vetllar per garantir un entorn segur en el qual les persones mostrin respecte mutu envers la seva integritat i dignitat.
- Establir mesures preventives per evitar situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i actuar en els estadis més inicials de la problemàtica.
- Garantir els drets i el tracte just a les persones que puguin patir situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, així com la confidencialitat i la celeritat en el procés de gestió del conflicte.
- Determinar mecanismes per tal de fer un seguiment del protocol i sistemes de millora d'aquells aspectes que ho necessitin.



Pel que fa a l'àmbit d'aplicació, **aquest protocol està dirigit a tota la plantilla de la confederació**, independentment dels centres de treball, de la categoria professional de les persones treballadores, de la forma i lloc de prestació de serveis i de la tipologia de contractació laboral (incloses les persones fixes discontinues, amb contractes de duració determinada i de posada a disposició).

També resulta d'aplicació a les **persones que**, encara que no tinguin una relació laboral amb la confederació, **presten serveis, col·laboren amb aquesta o en són persones usuàries**.

Conceptes i Definicions

Què és l'Assetjament Sexual?

Segons l'article 7.1 de la **Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes**, l'assetjament sexual és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que tingui propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Aquest comportament no és desitjat ni consentit, i constitueix una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic vers la persona assetjada. Com a exemples, les següents conductes es podrien considerar assetjament sexual:

Conductes verbals:

- Insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual.
- Flirtejos ofensius.
- Bromes o comentaris insinuants, obscens i ofensius de caràcter sexual sobre el cos, l'aparença o l'estil de vida.
- Trucades telefòniques, missatges de correu electrònic, contactes per xarxes socials, de caràcter sexual, no desitjats ni consentits.
- Les preguntes reincidents o les insinuacions sobre la vida privada, en contra de la voluntat de la persona assetjada.
- Les invitacions persistents a participar en activitats socials tot i deixar clar que no s'hi vol assistir.

Conductes no verbals:

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos.



- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.
- L'exposició o exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotos o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit, no consentit ni desitjat.

Comportaments Físics:

- El contacte o apropament físic deliberat, no consentit o desitjat.
- Abraçades o petons no desitjats.
- La persecució.

Les tipologies d'assetjament sexual són les següents:

- **Assetjament “quid pro quo” o xantatge sexual:** es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, al 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 dels treballadors/es.
- **Assetjament ambiental:** és el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe o gènere que crea un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, com ara comentaris o bromes de naturalesa sexual. Poden realitzar-se per part de qualsevol persona de la confederació, o per terceres persones ubicades d'alguna forma a l'entorn laboral.

Què és l'Assetjament per Raó de Sexe?

Segons l'article 7.2 de la **Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes**, l'assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

En l'àmbit laboral, aquest assetjament es dona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat o la promoció en el lloc de treball. 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.

Les següents conductes es podrien considerar també assetjament per raó de sexe o gènere:

- **Actuacions a través de mesures organitzatives:** posar en qüestió i desautoritzar la decisió de la persona; no assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants; ocultar els medis per realitzar la tasca o facilitar dades errònies; assignar tasques molt superiors o inferiors a les competències o qualificacions de la persona; donar-li ordres molt contradictòries; robar-li pertinences o documents; esborrar-li arxius, etc.
- **Actuacions que pretenen aïllar una persona:** canviar d'ubicació la persona; separar-la de la resta de companys/es; ignorar la presència de la persona; no dirigir-li la paraula; evitar el contacte visual amb ella, etc.
- **Actuacions que afectin la salut física o psíquica d'una persona:** amenaces i agressions físiques; amenaces verbals o per escrit; insults; trucades intimidatòries; exigències a la persona sobre la realització de tasques perilloses o perjudicials per a la seva salut.
- **Actuacions sobre la vida privada i la reputació personal o professional:** manipular la reputació personal o professional a través de rumors, denigració i ridiculització; donar a entendre que la persona té problemes psicològics; fer burles o crítiques sobre la seva nacionalitat, actituds, creences...

Altres tipus d'assetjament són: l'assetjament per raó d'**orientació sexual**; l'assetjament per raó de la **identitat sexual o de gènere**; i l'assetjament per raó de l'**expressió de gènere**.

D'altra banda, cal tenir en compte que l'assetjament sexual pot manifestar-se de diferents maneres **segons el vincle** entre les persones **o en funció del lloc** de treball de cadascuna d'elles: **assetjament horitzontal** (entre companyes/es); **assetjament vertical descendent** (d'un comandament a un subordinat/da); **assetjament vertical ascendent** (d'un subordinat/da a un comandament).



Mecanismes d'Actuació Davant l'Assetjament

Indicadors i Grups d'Especial Atenció

Moltes situacions d'assetjament es poden detectar a partir de certs indicadors o conductes per part de la persona que l'està patint:

- Els **problemes de salut** (ansietat, angoixa, estrès, depressions, problemes digestius, migranyes...) poden ser símptomes associats a situacions d'assetjament.
- Situacions de **ruptura o aïllament en** les relacions.
- Augment del nivell d'**absentisme, baixes o mobilitat** personal (es comença a reduir la presència de la persona a l'entitat per tal d'evitar que es reproduïen les situacions abusives).

Pel que fa als **grups d'atenció**, cal tenir en compte que l'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit, lloc de treball, grup o categoria professional. No obstant això, els estudis apunten que existeixen grups especialment vulnerabilitzats en aquest sentit, com ara les dones; les persones d'orientacions, expressions i identitats LGTBIQ+; les persones que han viscut un procés migratori; les persones amb diversitat funcional; la infància i el jovent.

Principis d'Actuació

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, la persona denunciant i la persona denunciada podran ser acompanyades per un/a representant sindical o per una persona de la seva confiança.
- **Voluntarietat:** aquest protocol es posarà en funcionament quan ho promogui la part denunciant.
- **Dret a la informació:** les persones implicades tenen dret a ser informades durant tot el procediment dels passos que s'estan seguint.
- **Confidencialitat:** la informació obtinguda durant el procés té un caràcter confidencial, i s'ha d'evitar generar rumors sobre la situació.



- **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.
- **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.
- **Tracte just:** s'ha de garantir la imparcialitat i un tracte just cap a les persones implicades en la situació d'assetjament.
- **Col·laboració:** totes les persones requerides hauran de col·laborar amb l'esclariment dels fets que han donat lloc a una situació d'assetjament.
- **Formació a les persones de referència:** la confederació 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 les persones de l'entitat que tinguin interès en ser les persones de referència que exigeix aquest protocol.

Procediment d'Actuació per Via Interna

COCEMFE CATALUNYA nomena com a **persona de referència** a:

- Gemma Ricomà Forés: coordinacio@cocemfecatalunya.cat

Les seves funcions són rebre a la persona afectada en primera instància, acompanyar-la emocionalment durant tot el procés i facilitar-li el formulari de denúncia.

Altrament, s'haurà de constituir una **comissió d'investigació i seguiment** paritària a nivell de gènere, formada per 2 persones. Aquestes persones poden ser les mateixes que conformin la Comissió d'Igualtat.

Funcions de la comissió d'investigació i seguiment:

- Recepció de les denúncies per assetjament sexual i/o per raó de sexe
- Investigació dels fets (entrevistar-se amb la persona denunciant, amb la denunciada i amb les possibles testimonis).

- Valorar si calen mesures cautelars i, en cas afirmatiu, proposar-les
- Emetre d'un informe de conclusions
- Seguiment posterior dels casos

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

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadors.
- 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.
- Possibles mesures correctores.

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.

La denúncia/queixa interna

En primer lloc, es comuniquen els fets constitutius d'assetjament a les persones de referència per **activar el protocol**. La persona de referència facilitarà el formulari de denúncia (annex 1) dels on s'haurà de fer constar les **dades** següents:

- Identificació de la persona denunciant.
- Identificació de la persona que ha patit l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, si no és la persona denunciant.
- Identificació de la persona o persones presumptament responsables dels fets denunciats.
- Descripció dels fets objecte de la comunicació.

*Les denúncies no poden ser anònimes. S'ha habilitat el correu electrònic denuncies@cocemfecatalunya.org com a canal de comunicació únic i exclusiu per a la recepció de tota comunicació i/ denúncia.

El/la membre de la comissió que hagi rebut la denúncia haurà de posar-la en coneixement de la resta de membres i de la direcció de la confederació. 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.

Investigació dels fets

S'iniciarà una fase d'investigació que es tancarà amb la presentació de l'informe de conclusions.

En aquesta fase, la comissió informarà 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** per aconseguir informació sobre els fets.

Durant la investigació, que tindrà una **durada màxima de 10 dies** (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 cautelars puguin afectar de manera permanent les persones afectades i les seves condicions laborals. Una d'aquestes mesures pot ser la de **separar** la persona denunciant i la persona denunciada a través d'una modificació de l'horari laboral o del torn de treball.

Anàlisi de les proves i conclusions

Finalitzada la investigació, la comissió elaborarà **un informe de conclusions** on quedin recollits per escrit els fets, els testimonis, les proves i si hi ha indicis o no d'assetjament. D'altra banda, hauran de quedar recollides les accions desenvolupades durant el procés d'investigació, així com les conclusions i la proposta d'actuacions a realitzar, que 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 es presentarà a la junta directiva de la confederació, que serà la que passarà a dirigir la última fase del procés.

Resolució de l'expedient

Un cop la junta directiva rep l'informe presentat per la comissió d'investigació i seguiment, emetrà un escrit en el qual **acceptarà o desestimarà** la denúncia. Posteriorment, informarà 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 negociadora del pla d'igualtat.

Entre les **possibles sancions** a les persones que hagin comès assetjament sexual, es contempen les següents:

- El trasllat, desplaçament, canvi de lloc de treball i/o jornada...
- Suspensió de treball i salari
- Acomiadament

En cas de no realitzar acomiadament, la direcció efectuarà un **seguiment i control** de la persona que ha comès l'assetjament un cop s'incorpori al seu lloc de treball. A més a més, la direcció del centre reforçarà les actuacions preventives de formació i sensibilització a la plantilla 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, en cas de no estar d'acord amb les decisions preses, de recórrer i anar per via judicial administrativa i/o penal.

Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a **30 dies naturals**, 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 del centre.



Procediment d'Actuació per Via Externa

Via Administrativa

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

- Mantenir condicions de treball adequades i que intentin prevenir l'assetjament.
- Crear a l'organització mecanismes per a la prevenció i l'abordatge dels casos d'assetjament.
- Investigar les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

Via Judicial

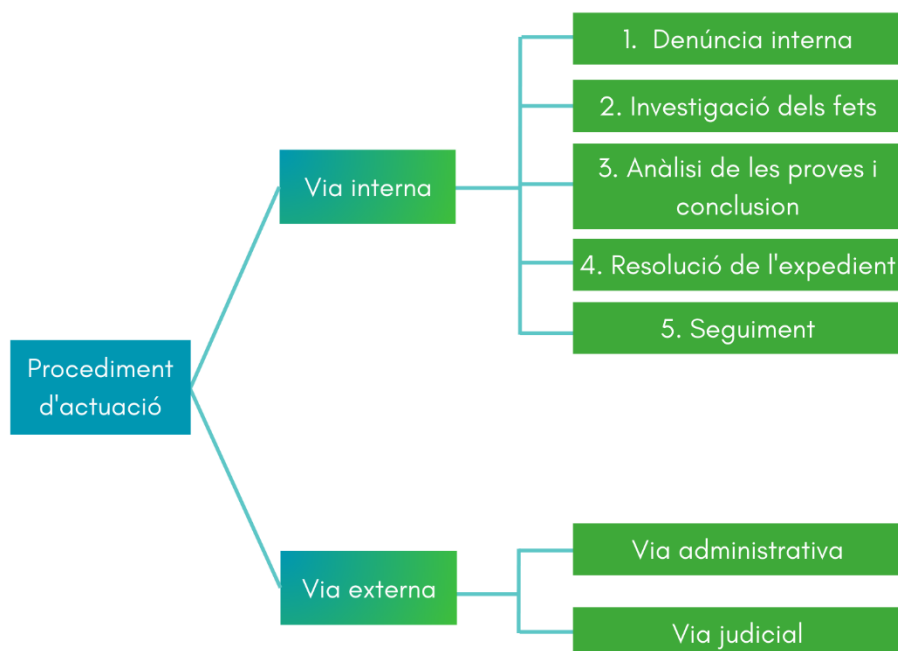
Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues:

- **Jurisdicció laboral:** la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica en els articles 177 i els següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.
- També és possible que la persona que ha patit l'assetjament, 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 delicte, ja que així es troba tipificat en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995 del Codi Penal. Es tipifica igualment com a delicte la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe en l'article 314 del Codi Penal.

Que es produeixi una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'entitat comportarà un **impacte negatiu** no només per a la persona que rep directament l'assetjament, sinó també per a tot el seu entorn. En aquest sentit, el rendiment, les interaccions personals i la confiança general en l'organització poden quedar greument perjudicades en funció de com es gestioni la situació.



Esquema del Procediment d'Actuació



Vigència, Seguiment i Avaluació del Protocol

Vigència

El període de vigència del protocol serà d'un màxim de **quatre anys**. També es podrà revisar:

- En qualsevol moment durant el període de vigència, amb la finalitat de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació.
- Quan es posi de manifest el seu no compliment en base als requisits legals i reglamentaris o la seva ineficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Quan una resolució judicial condemni la confederació per assetjament sexual o per raó de sexe, o determini la falta d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

Seguiment i Avaluació

L'entitat ha d'establir una sèrie de mecanismes per tal de fer un seguiment al protocol, valorar la seva implementació i grau de compliment, així com l'èxit que ha suposat en tant que instrument per abordar situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Per aquest motiu, s'estableix que, des de la implementació del protocol, s'hauran de fer **dues reunions anuals** per detectar possibles incidències i redreçar les accions que així ho requereixin on participaran:

- Una persona de direcció de la confederació
- Dues persones designades de manera paritària per la Comissió d'Igualtat a través del mecanisme que aquesta determini. Aquestes persones han de tenir formació com Agents d'Igualtat.

Per tal de portar a terme l'avaluació, s'hauran de tenir en compte els següents indicadors:

- Número de comunicacions de situacions d'assetjament que s'hagin produït.
- Número de denúncies presentades en relació a comportaments constitutius d'assetjament.
- Número de procediments sancionadors incoats.



- Número d'actuacions fetes des de COCEMFE CATALUNYA per sensibilitzar, informar i formar sobre l'assetjament sexual.

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 la confederació.

Per tant, COCEMFE CATALUNYA 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** poden ser: la distribució de còpies del protocol entre el personal de la confederació; la creació de cartells informatius; la realització de sessions informatives.

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 la confederació per fer front a comportaments constitutius d'assetjament; definir procediments concrets d'actuació per abordar les situacions que es produeixen; i que es denunciïn les situacions d'assetjament a l'entorn de la confederació.

Altres exemples de mesures de difusió i sensibilització són:

- L'habilitació d'un espai al web de la confederació 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 la confederació sobre el protocol.

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 Pequín, 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.
- 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, 14, 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, 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 eradicar 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.

Annexos

Formulari de Denúncia Interna. Protocol Contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms:

Lloc de treball:

Nom sentit:

Adreça electrònica:

Departament:

Dades de la persona denunciant

Nom i cognoms:

Lloc de treball:

Nom sentit:

Adreça electrònica:

Departament:

Dades de la persona afectada

Nom i cognoms:

Lloc de treball:

Nom sentit:

Adreça electrònica:

Departament:

Descripció dels fets

Persona que presenta la denúncia

Persona que recull la denúncia

Signatura i data:

Signatura i data:



Acta de Constitució de la Comissió d'Investigació i Seguiment

Es constitueix a data de 27 de setembre de l'any 2023 una comissió d'investigació per al seguiment de casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Per part de la confederació:

Nom del/la representant: Esther Jolonch Olaortua

Nom del/la representant:

Per part del personal:

Nom del/la representant: Gemma Ricomà Forés

Nom del/la representant:

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altre causa legal, actuarà de suplent:

Nom del/la representant: Fresdeic Crespo Nomem (empresa)

Nom del/la representant: Homer Val (persones treballadores)

Amb la finalitat de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres de la comissió seran **fixes**.

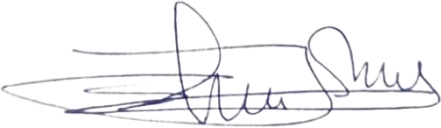

La comissió tindrà un duració de quatre anys. Les persones indicades que formin aquesta comissió, compliran de manera exhaustiva la **imparcialitat** respecte a les parts afectades.

Aquesta comissió es reunirà en un termini màxim de **3 dies laborables** a la data de recepció d'una queixa, denúncia o comunicació sobre un possible cas d'assetjament, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol.

La comissió investigarà, immediatament, qualsevol denúncia o queixa sobre un possible cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament **confidencial**, de forma coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures cautelars i sancionadores, considerant que pot afectar directament la intimitat i dignitat de les persones.

Com a prova de conformitat signen la present acta:



| Representació de la confederació | Representació del personal |
|---|--|
|  <p data-bbox="306 454 746 566">ESTHER JOLONCH OLADOTUA VICEPRESIDENTA COCEMFE CATALUNYA</p> |  |