

Protocol per a la prevenció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, per l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.

Motivació

La Lliga Reumatològica Catalana manifesta el seu compromís per assolir espais de treball i associatius segurs, unes relacions laborals i personals basades en la llibertat i el respecte entre les persones, i, conseqüentment, lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament sexual, i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

És per això que s'ha elaborat aquest protocol. Aquest protocol preveu tres dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció, l'actuació davant de situacions d'assetjament (inclou la investigació i resolució), i la reparació.

També l'entitat col·labora a través de les administracions i institucions que ofereixen serveis i recursos en el cas que les persones sòcies els hi comuniquin que estan patint una situació d'assetjament sexual en l'àmbit familiar, acomplint amb el deure d'intervenció com a entitat social.

La Comissió d'Igualtat

Per tal de poder elaborar i realitzar les funcions previstes en aquest Protocol, s'ha aprovat la creació de la Comissió d'Igualtat, formada de manera plural i democràtica. La composició de la Comissió d'Igualtat és una persona nomenada en representació de la Junta, una representant de les persones treballadores assalariades, i una representant de les persones sòcies.

En el moment de l'aprovació d'aquest Protocol, les persones representants que componen la Comissió d'Igualtat són:

- La Presidenta de l'entitat, Sra. Elisenda de la Torre Hervera, en representació de la Junta.
- La Sra. Fabiola Martínez, en representació de les persones treballadores.
- La Sra. Eugènia Bretones, en representació de les persones sòcies, que assumeix també la vocalia com a experta en qüestions de gènere.

Objectius



Els objectius del present protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat sexual.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre, investigar, i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral en què les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació i/ identitat sexual a l'entitat.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn de Lliga Reumatològica Catalana. És d'aplicació a totes les persones treballadores i a les associades a la Lliga Reumatològica Catalana i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a Lliga Reumatològica Catalana.

Aprovació i seguiment

Protocol aprovat en data 8 de novembre de 2021 per la Junta de l'associació Lliga Reumatològica Catalana, i vigent a partir del dia 1 de gener de 2022. Aquest Protocol s'adaptarà a les normatives legalment aplicables vigents.

Respecte les persones treballadores, La Lliga Reumatològica Catalana es reuneix amb la representació de les persones treballadores dos cops a l'any per fer l'avaluació i el seguiment d'aquest Protocol.

La Comissió d'Igualtat retrà comptes a la Junta de l'entitat de la seva actuació, al menys, un cop a l'any.



Índex

Prevenció i tractament de les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.4

4

5

Tot el procediment d'intervenció garanteix respecte i protecció:6

Tracte just6

Col·laboració6

Mesures cautelars6

Vigilància de la salut7

Obligacions de l'empresa7

Drets i obligacions de les persones treballadores7

Participació de la representació legal de les persones treballadores7

El procediment de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.8

Fase 1: Comunicació i assessorament8

Fase 2: Denúncia interna i investigació9

Fase 3: Resolució i Restauració, si s'escau11

Prevenició i tractament de les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'expressió de gènere i/o identitat sexual.

En compliment del que disposa l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la Lliga Reumatològica Catalana disposa d'un protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, un procediment específic destinat a prevenir aquestes situacions i, en cas que n'hi hagi, que faciliti donar via a les denúncies que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

El protocol és aplicable no només a les persones treballadores de la Lliga Reumatològica Catalana, sinó també a totes les persones amb què interactuïn: persones membres dels òrgans de govern, persones associades, persones usuàries de serveis, persones voluntàries, persones becades, proveïdors o proveïdores.

Tenint en compte el que s'indica, s'ha informat a les empreses proveïdores i persones professionals autònomes que es relacionen a l'*annex I* d'aquest document de l'existència d'aquest protocol i que les previsions que conté hi són aplicables en tots els aspectes. A aquest efecte, les empreses i persones professionals autònomes han d'acollir-se al protocol de prevenció d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en l'exercici de les seves relacions i/o prestació de serveis amb les persones que formen part de l'entitat. Es preveu informar a cada nova empresa o persona professional autònoma que s'incorpori a la Lliga de l'existència i l'obligatòria observació d'aquest protocol.

A continuació, es defineixen els conceptes terminològics de les situacions previstes al Protocol:

Assetjament sexual: el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Es pot produir entre persones treballadores, persones sòcies i persones dels òrgans de govern (assetjament horitzontal) o entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical). A tall d'exemple, i sense excloure o limitar, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.

- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
- Enviar correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà, inclosos els digitals.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Assetjament per raó de sexe: el constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Es pot produir entre membres dels òrgans de govern, persones sòcies, persones assalariades, o entre persones usuàries dels serveis (assetjament horitzontal) o entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical). A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament per raó de sexe:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.



- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

Tot el procediment d'intervenció garanteix respecte i protecció:

- Cal actuar amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'entitat. Preval l'observació de la confidencialitat.
- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada. Es tindrà en compte l'aplicació del dret a la informació de la persona a les seves dades d'acord amb la LO 15/99.
- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.
- L'entitat compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment. Diligència i celeritat
- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats. Protecció davant de possibles represàlies
- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per participar en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, la Comissió d'Igualtat pot proposar a la Junta directiva de l'entitat, l'adopció de mesures cautelars (p. ex. canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït, suspensió de la prestació del servei o l'activitat...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les



condicions de treball i/o salarials i/o conveniades de la persona assetjada i aquesta les ha d'acceptar.

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

Obligacions de l'entitat

1. Garantir a les persones que es relacionen amb l'entitat, els drets següents a les persones treballadores en la relació laboral, de les persones membres dels òrgans de govern, així com de les persones associades, usuàries, proveïdores o voluntàries:
 - a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe,
 - a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
 - al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat.
2. Promoure un context i entorn que eviti l'assetjament.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament. L'incompliment de les obligacions per part de les entitats, dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

Drets i obligacions de les persones que es relacionen amb l'entitat

1. Drets: tenen dret a un entorn de treball, associatiu, de lleure, i de participació saludable i a no patir assetjament.
2. Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Participació de la representació legal de les persones treballadores , en cas d'assetjament en aquest col·lectiu

1. Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament.

Accions de prevenció

1. Les accions de prevenció proposades per la Comissió d'Igualtat de l'entitat, negociades entre la Junta directiva de l'entitat, la representació de les persones treballadores i la representació de les persones associades són les següents:

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).



- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que afavoreixin la cohesió grupal i el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en detectar-los.
- Implantar un procediment efectiu (protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries severes, que pot comportar, d'acord amb la Junta de l'entitat:
 - Pèrdua de la condició de persona sòcia
 - Finalització de la prestació de serveis en cas de proveïdors o autònoms professionals
 - Suspensió de la participació com a membre dels òrgans de govern de l'entitat

El procediment de l'entitat es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau. Aquesta fase, que té una durada màxima de tres dies laborables, s'inicia amb la comunicació 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 formula una vegada hagin passat els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un formulari que està accessible a la pàgina web de la Lliga Reumatològica Catalana, o excepcionalment a través d'un correu electrònic. La comunicació es presenta a la persona de referència que forma part de la Comissió d'igualtat, en aquest cas a la persona representant de la Junta.

Les funcions de la persona o persones de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives a la Junta directiva d'entitat.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.

2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'entitat, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'entitat empresa 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 la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri 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. El personal de referència és el responsable 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, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar-hi mesures d'intervenció. A aquests efectes, la Comissió d'igualtat proposarà la creació d'una comissió d'investigació.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement.

Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació ha d'assignar uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex núm. 1. La denúncia es presenta a la persona (nom i cognoms) i les seves dades de contacte són (dades de contacte). La comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan prou relatats, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant que inclogui les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

L'informe 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 discapacitat. 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, als testimonis o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Mesures correctores.

La comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'empresa posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia. L'informe de la comissió d'investigació es remet a la Junta directiva de l'entitat o persona en qui delegui.

Fase 3: Resolució i Reparació, si s'escau

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació de la Comissió d'Igualtat, la Junta directiva, emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels vint dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a trenta.

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció) (de tipus afiliatiu, suspensió o pèrdua de la condició de persona sòcia), de tipus prestacional (suspensió o finalització de serveis de persones proveïdores o autònomes professionals).
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: Arxivament de la denúncia. A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats. En el cas de que la situació sigui en l'àmbit laboral de persones treballadores o becades, es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores.
- Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s aplicables (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertochi.

Així mateix, tant si l'expedient acaba amb sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, en què es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.

Respecte les persones treballadores, La Lliga Reumatològica Catalana es reuneix amb la representació de les persones treballadores dos cops a l'any per fer l'avaluació i el seguiment d'aquest Protocol.

Respecte els altres col·lectius de persones: associades, proveïdores, voluntàries, becades, membres dels òrgans de govern, la Junta de l'entitat es reuneix un cop l'any amb la Comissió d'Igualtat, per fer l'avaluació i el seguiment del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Els indicadors desagregats per sexe que s'utilitzen són:

1. Nombre de persones treballadores/altres col·lectius que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.



2. Nombre de persones treballadores/altres col·lectius que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.

En la primera fase d'implementació d'aquest protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui s'hagi d'aplicar, mitjançant sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat i el tipus de relació (vinde laboral, estatutari, de prestació de serveis, de prestació de productes) que tinguin a l'entitat.

Anualment es durà a terme una activitat per informar de les accions realitzades i recordatòria del protocol. Així mateix cal garantir que el protocol estigui accessible a través de tots els canals (seu, pàgina web, material comunicatiu, serveis i activitats) per poder-lo consultar.

El formulari de comunicació per activar el Protocol està disponible al web de la Lliga Reumatològica Catalana, juntament amb aquest Protocol.