

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I DENÚNCIA DE
L'ASSETJAMENT SEXUAL
2023**

ÍNDEX

1. OBJECTE
2. ABAST
3. DESENVOLUPAMENT
 - 3.1. Declaració Institucional
 - 3.2. Compliment de la legalitat vigent i durada
 - 3.3. Definicions i exemples
 - 3.3.1. Assetjament Sexual
 - 3.3.2. Assetjament per raó de sexe
 - 3.3.3. Assetjament per motiu d'embaràs o maternitat
 - 3.4. Obligacions i orientacions
 - 3.4.1. La Direcció de Sumar
 - 3.4.2. La Representació dels Treballadors
 - 3.4.3. Els Treballadors
 - 3.5. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe
 - 3.5.1. Per a persones que consideren que l'estant patint
 - 3.5.2. Testimonis
 - 3.6. Informació, sensibilització i formació
 - 3.7. Assessorament i assistència a les persones afectades: La persona de referència
 - 3.8. Vies de resolució i resposta a l'intern de l'empresa
 - 3.8.1. Presentar una queixa i demanar assistència a la persona de referència per resoldre la situació
 - 3.8.2. Denúncia interna i investigació
 - 3.9. Garanties del procés i terminis
 - 3.10. Protecció en cas d'assetjament per part de persones externes a l'organització
 - 3.11. Seguiment del protocol

1. Objecte

L'objecte del present Protocol suposa la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a SUMAR Empresa d'Acció Social SL (en endavant, SUMAR).

2. Abast

Aquest document està dirigit a tots els professionals i col·laboradors que tinguin relació laboral amb qualsevol centre o servei que es gestioni des de SUMAR.

3. Desenvolupament

3.1 La declaració institucional

SUMAR vetlla per aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes de SUMAR tenen dret que es respecti la seva dignitat. I tots els professionals de SUMAR tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (clientela, proveïdors/es, col·laborador/es externs, etc.) amb respecte i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, SUMAR declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

SUMAR demana que cada una de les persones de l'organització i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- ✓ Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- ✓ Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement de qui correspongui, demanant suport a les persones adequades i donant eines i recolzament a aquelles persones que els puguin estar patint.

SUMAR es compromet a:

- ✓ Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una

major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

- ✓ Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- ✓ Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- ✓ Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- ✓ Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

3.2 Compliment de la legalitat vigent i durada

El present Protocol ha estat elaborat en compliment de la normativa legal vigent en el moment de la seva elaboració.

Entre d'altres, respecta i es complementa amb el Pla d'Igualtat de Sumar implementat a SUMAR, en compliment del Reial Decret 901/2020, de 23 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i demés normativa d'aplicació.

A tal efecte, la durada del Protocol coincideix amb la del referit Pla: fins al final de l'any 2026.

3.3 Definicions i exemples

3.3.1 Assetjament sexual

L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalem alguns comportaments:

- **Verbal:** Fer comentaris sexuals obscens, fer bromes sexuals ofensives, difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona, fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física, demandes de favors sexuals.
- **No verbal :** Mirades lascives al cos, ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit, cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- **Físic:** Apropament físic excessiu, el contacte físic deliberat i no sol·licitat

- (pessigar, tocar, massatges indesitjats)
- **Horitzontal:** Quan la víctima i la persona agressora es troben en un mateix nivell jeràrquic en l'organització.
 - **Vertical:** Quan la víctima i la persona agressora es troben en un diferent nivell jeràrquic en l'organització, podent ser descendent o ascendent.

3.3.2 Assetjament per raó de sexe

L'**assetjament per raó de sexe** ha estat definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere :

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones
- Utilitzar humor sexista
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes)

3.3.3 Assetjament per motiu d'embaràs o maternitat

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de **l'embaràs o maternitat** de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Per exemple:

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir
- Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament)
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

3.4 Obligacions i orientacions

3.4.1 La Direcció de SUMAR

SUMAR té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa.

- ✓ Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o

actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.

- ✓ Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- ✓ Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- ✓ Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- ✓ Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- ✓ Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- ✓ Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- ✓ Mantenir la confidencialitat dels casos.

3.4.2 La Representació dels Treballadors

- ✓ Contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.
- ✓ Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol
- ✓ Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- ✓ Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments; contribuir a la detecció de situacions de risc.
- ✓ Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- ✓ Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- ✓ Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- ✓ Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

3.4.3 Els Professionals

- ✓ El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.

- ✓ L'obligació de tractar els altres amb respecte.
- ✓ L'obligació de no ignorar aquestes situacions
- ✓ L'obligació d'informar sobre les situacions assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat
- ✓ Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

3.5 Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe

3.5.1 Per a persones que consideren que l'estant patint

Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volem que es repeteixin. Bé parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant un escrit.

És important prendre nota de qualsevol incident (què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia algú altre que ho ha presenciats).

També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb la persona que està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci quan abans millor.

L'empresa SUMAR ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés.

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'empresa: formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una **"persona de referència"** per resoldre el problema, o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, es sancioni la conducta.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per protegir els drets. I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delicte (l'assetjament sexual està tipificat com a delicte en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal.

3.5.2 Testimonis

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho:

- ✓ Advertir la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat

- ✓ Donar suport a la persona que pateix aquesta situació
- ✓ Informar l'empresa / demanar suport a l'empresa / presentar una queixa o una denúncia interna

3.6 Informació, sensibilització i formació

SUMAR es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

Específicament es faran accions per a aquests tres nivells de persones:

- ✓ Les persones que s'incorporen a l'organització
- ✓ Les persones amb responsabilitats de direcció
- ✓ Les persones amb responsabilitats directes en el procés (gestió de denúncies internes, mediació)

3.7 Assessorament i assistència a les persones afectades: La persona de referència

SUMAR, d'acord amb la representació de les persones treballadores, ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés.

Són **PERSONA DE REFERÈNCIA**:

- **Mariona Rustullet**: Directora Tècnica.
- **Eugènia Anoro**, Responsable de Relacions Laborals.
- **Esther Poch**, Tècnica de Qualitat i prevenció de Riscos Laborals.

El nomenament es fa per 2 anys amb possibilitat de renovació.

Les seves funcions són:

- ✓ Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- ✓ Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- ✓ Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- ✓ Informar dels drets i obligacions
- ✓ Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).

- ✓ Facilitar assistència per resoldre el problema

Per contactar amb les persones de referència es pot realitzar mitjançant les següents dades:

Nom	Càrrec	Telèfon de contacte	Correu electrònic
Mariona Rustullet i Tallada	Directora Tècnica	972 43 91 68	mrustullet@sumaracciosocial.cat
Eugènia Anoro Urréjola	Responsable RRLL	972 43 91 68	eanoro@sumaracciosocial.cat
Esther Poch Busquets	Tècnica de PRL	972 43 91 68	epoch@sumaracciosocial.cat

3.8 Vies de resolució i resposta a l'intern de l'empresa

3.8.1 Presentar una queixa i demanar assistència a la persona de referència per resoldre la situació

La persona que pateix la situació formula una queixa i demana el suport de l'empresa per tal de resoldre aquesta situació.

La PERSONA DE REFERÈNCIA intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud.

Aquest procés no és sempre ni en tots els casos l'adequat (no ho és en aquells casos en què, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària).

- ✓ **Estadi inicial:** Formulació d'una queixa: comunicació dels fets a qualsevol de les persones que l'empresa ha designat per donar-te suport en aquesta situació.
- ✓ **Anàlisi dels fets:** Recollida d'informació: la PERSONA DE REFERÈNCIA s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment o per raó de sexe.
- ✓ **Mediació informal** per part de la persona de referència.

La resolució d'una queixa per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe implica garantir que ha finalitzat l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sobre aquesta persona i comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als set dies laborals.

3.7.2 Denúncia interna i investigació

Quan els intents de solucionar el problema mitjançant el suport d'una persona de referència no són recomanables (per la gravetat de la situació), s'han rebutjat o quan el resultat ha estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

- (i) **Presentar una denúncia interna:** comunicació dels fets a la persona, les persones o l'òrgan específic d'instrucció. Aquest òrgan pot ser una comissió acordada entre l'empresa i la representació de les persones treballadores, el Departament de Gestió de Persones, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals o la persona o departament que assumeix les funcions vinculades amb la direcció i gestió dels recursos humans a l'empresa.

La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets
- Els nom i cognoms dels possibles testimonis

L'òrgan/departament/persona que rep la denúncia haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació
- I en tot cas, si no formen part del òrgan designat: Informar els Serveis de Prevenció i els delegats/des dels Serveis de Prevenció / la representació de les persones treballadores.

- (ii) **Instrucció del procediment:** La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades per l'empresa i la representació de les persones treballadores.

S'haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denuncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un company o una companya durant tot el procés)

- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés)
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, sigui la persona de referència o un company o una companya)

Si cal, pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina, etc. Els tècnics i tècniques del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats/des en aquesta investigació.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha d'arribar l'investigador/a.

(iii) Mesures provisionals durant la instrucció. S'ha de considerar si cal:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

(iv) Resolució. Mitjançant un informe escrit on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.

Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures (infracció disciplinària), en atenció a allò previst en la normativa vigent i el conveni col·lectiu d'aplicació.
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

(v) Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori

3.9 Garanties del procés i terminis

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe **té dret a:**

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

La durada de tot el procés **no serà superior als set dies laborables.**

3.10 Protecció en cas d'assetjament per part de persones externes a l'organització.

Qualsevol persona que es vegi afectada per una conducta d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe per part d'una persona externa a l'organització (per exemple, usuaris) té les mateixes garanties previstes en el present Protocol com si es tractés d'un cas d'assetjament intern, sens perjudici de les especificitats en matèria de sancions i règim disciplinari que, per la pròpia naturalesa de la relació, no puguin resultar d'aplicació.

3.11 Seguiment del protocol

Creació d'una Comissió de Seguiment formada per:

- Representant/s de les persones treballadores
- Representant/s de l'empresa
- Representant/s del servei de Prevenció de Riscos Laborals

Les funcions de la Comissió de Seguiment són :

- Reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resoltes.
- Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.