
**Protocol per a la prevenció, la
detecció i l'acció d'assetjament
sexual i/o per raó de sexe i altres
conductes contràries a la llibertat en
les activitats de benestar i
tractaments personals d'Espai
Biosfera**

Presentació	5
Declaració de principis i objectius	6
Objectius del protocol i àmbit d'aplicació	6
Persona de referència i Comissió d'investigació del protocol	7
Persona de referència	7
Funcions de la Comissió d'investigació i seguiment del protocol d'assetjament	8
Conceptes i definicions	9
Què és l'Assetjament Sexual?	9
Què és l'assetjament per raó de sexe o gènere?	10
Les tipologies d'assetjament	11
Assetjament "quid pro quo" o xantatge sexual	12
Assetjament sexual ambiental	12
Definició i conductes constitutives d'assetjament	12
Conductes constitutives d'assetjament per orientació sexual	12
Conductes constitutives d'assetjament per identitat/expressió de gènere	13
Conductes d'assetjament per raó de l'expressió de gènere	13
Mecanismes d'actuació davant l'assetjament	14
Indicadors i grups d'especial atenció	14
Principis d'Actuació	15
Procediment d'actuació per via interna	15
Vies d'intervenció	17
Terminis procediment actuació queixa interna o denúncia	18
Queixa interna	18
1. Formulació de la queixa	18
2. Recollida d'informació i anàlisi dels fets	19
3. Mediació informal	19
4. Resolució	19
Denúncia interna	20
1. Formulació de la denúncia	20
2. Recollida d'informació i investigació dels fets	21
3. Anàlisi de les proves i conclusions	21
4. Resolució	21
Seguiment dels acords de resolució	22
Procediment d'actuació per via externa	23
Via judicial	23
Esquema procediment d'actuació contra l'assetjament	24
Accions de sensibilització, informació, divulgació i prevenció	24
Revisió, seguiment i avaluació	26
Revisió	26
Seguiment i Avaluació	26
Normativa consultada per a l'elaboració	27
Annex 1. Formulari de denúncia Interna	29

Presentació

Espai Biosfera està **fermament compromesa amb el respecte a les persones i amb l'erradicació de la violència masclista** i l'assetjament sexual en qualsevol de les seves formes. Es compromet a fomentar un entorn segur en les activitats i serveis del centre, digne i respectuós, seguint les directrius de la legislació en matèria d'igualtat efectiva entre dones, homes i identitats dissidents, així com la normativa relativa a la prevenció i sanció de l'assetjament sexual, garantint que cap persona no sigui subjecte a cap tipus de discriminació o agressió sexual.

L'assetjament sexual o per raó de sexe 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 als centres de salut física i benestar encara pot comportar certes reticències, ja que de vegades es pot considerar una qüestió individual en lloc d'un problema social i estructural. Per aquest motiu, caldrà fer una tasca de sensibilització sobre com es produeixen i com es poden abordar les situacions que es puguin donar.

El protocol contra l'assetjament sexual 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 espai de salut física i benestar, independentment del nombre de persones treballadores que tingui o usuàries que hi hagi al centre, està obligada a tenir procediments que apuntin en aquesta direcció.

Aquest document, a més a més, mostra a 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 a tota activitat o servei vinculat a Espai Biosfera.

No permetrem ni tolerarem de cap manera comportaments, actituds o situacions de discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i la violència per LGBTIfòbia.

Espai Biosfera assumeix que les actituds d'assetjament sexual i per raó de sexe són un atemptat contra la dignitat de les persones que formen part dels serveis que us oferim des del centre, pel qual es refusa qualsevol mena d'assetjament sexual, discriminació per raó de sexe i qualsevol forma de violència masclista. Per això mateix, es posa a disposició de totes les persones treballadores, col·laboracions i persones usuàries aquest Protocol, per tal que cadascuna pugui aplicar o comunicar dels procediments establerts de prevenció i actuació davant de casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Declaració de principis i objectius

Amb l'elaboració d'aquest protocol ens comprometem 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.

Ens comprometem a posar en marxa eines que facilitin el suport, assistència, acompanyament i que permetin denunciar situacions que involucrin a qualsevol persona que es relacioni de manera directa o indirecta (personal remunerat, col·laboracions i altres persones usuàries) amb el centre.

El centre Espai Biosfera té tolerància zero a qualsevol actitud que pugui vulnerar la integritat d'una persona.

Objectius del protocol i àmbit d'aplicació

Aquest protocol recull la metodologia per prevenir, evitar o actuar davant situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe que es puguin donar a Espai Biosfera.

Entre els objectius que es marca aquest protocol, podem destacar:

- ❖ La igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones, homes i persones amb identitats dissidents que formen part del centre.

- ❖ Compromís social i transformador cap a una societat lliure, igualitària i feminista, trencant amb els rols i estereotips de gènere tradicionals, el sistema estructural patriarcal i la violència masclista.
- ❖ Participació lliure i respectuosa, sense cap mena de discriminació per raó de sexe.
- ❖ Informar i sensibilitzar a tots els i les membres d'Espai Biosfera, així com a totes les persones relacionades amb el centre, sobre la importància d'erradicar l'assetjament sexual 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 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 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 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 és dirigit a tota persona involucrada de manera laboral o persones usuàries d'Espai Biosfera. Tota activitat o servei ofert des del centre o en què el centre col·labori queda involucrat en l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol.

Persona de referència i Comissió d'investigació del protocol

Persona de referència

Espai Biosfera nomena com a persona de referència a:

• Èrika Giménez Palet: espaibiosfera@gmail.com

Les seves funcions són poder rebre a la persona afectada en primera instància si ho necessita, com també facilitar-li els passos a fer per emplenar el formulari de queixa o denúncia en cas de necessitar activar el protocol.

Cal tenir present que no és una funció pròpia de la persona de referència, hi haurà una comissió d'investigació i seguiment i també es podrà accedir al formulari per enviar-lo directament via mail.

Funcions de la Comissió d'investigació i seguiment del protocol d'assetjament

La Comissió està formada per 3 persones, la presidenta de la comissió serà la persona referent i responsable del centre. Les altres dues persones poden ser usuàries i/o treballadores del centre formades o sensibilitzades en situacions de prevenció d'assetjament sexual i altres conductes contràries a la llibertat dels serveis que ofereix Espai Biosfera per avaluar aquests tipus de requisits.

- ❖ Recepció de les queixes o denúncies per assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- ❖ Investigació dels fets (entrevistar-se amb la persona denunciant, amb la denunciada i les possibles testimonis, observació).
- ❖ Valorar si calen mesures cautelars i, en cas afirmatiu, proposar-les.
- ❖ Emetre un informe de conclusions.
- ❖ Seguiment posterior del cas.

L'informe de resolució 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 executades.
- ❖ 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.
- ❖ Conclusions
- ❖ Mesures correctives.
- ❖ 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 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.

Per una banda, 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.

Conceptes i definicions

Què és l'Assetjament Sexual?

Segons l'article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007 i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, 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.

A tall d'exemple, tal com recull la legislació, i sense ànim excloent ni limitador, assenyallem alguns comportaments que, per si sols o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual en termes generals i basats en situacions quotidianes. No es tracta sinó de posar nom a realitats que sovint es poden normalitzar, però que, si t'estan passant, no és correcte assumir com a normals:

VERBAL

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives o proposicions explícites no consentides ni desitjades.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Preguntes reincidentes o insinuacions en contra de la voluntat de la persona.
- Les invitacions persistents a participar en activitats organitzades, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.

NO VERBAL

- Mirades lascives al cos i gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Les trucades telefòniques, cartes, missatges de correu electrònic o a través de les xarxes socials, de caràcter sexual i no consentides ni desitjades.
- Enregistrament, difusió o publicació d'informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
- Ciberassetjament mitjançant les xarxes socials (Instagram, WhatsApp, Twitter...)

FÍSIC

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona innecessàriament
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats)
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts íntimes del cos.

Què és l'assetjament per raó de sexe o gènere?

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.

Com es pot donar aquest assetjament al centre? 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 companys/es, entre usuàries); **assetjament vertical descendent** (d'un comandament a una persona treballadora, d'una persona treballadora a una usuària); **assetjament vertical ascendent** (d'una persona treballadora a un comandament o usuària a una persona treballadora)

També es considera assetjament quan afecta una **persona vinculada externament** d'alguna manera al centre, o quan és aquesta externa qui el produeix: clientela, empresa o persona proveïdora; persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc. **Qualsevol persona que es pugui relacionar amb Espai Biosfera de qualsevol manera.**

Per tant, tot assetjament per raó de sexe es considerarà discriminatori.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

En alguns casos l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per orientació sexual o l'assetjament per identitat/expressió de gènere poden produir-se de manera no intencionada, però en tot cas són inacceptables.

Les tipologies d'assetjament

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per orientació sexual i l'assetjament per identitat/expressió de gènere es poden manifestar en una gran varietat de formes.

Alguns comportaments són tan manifestament greus que **amb un sol incident n'hi pot haver prou** per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

En funció de si es condiona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

Assetjament “quid pro quo” o xantatge sexual

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual es pot diferenciar l'assetjament sexual “quid pro quo” o xantatge sexual que consisteix a forçar la víctima a elegir entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball o lleure, que afectin l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà aquella que tingui poder, sigui directament o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Assetjament sexual 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 del centre, o per terceres persones ubicades d'alguna forma a l'entorn laboral o de lleure...

Majoritàriament són les dones les que són assetjades. Però l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per orientació sexual o l'assetjament per identitat/expressió de gènere poden afectar tant dones com homes com persones amb identitats dissidents i es poden produir entre persones del mateix sexe.

Definició i conductes constitutives d'assetjament

Conductes constitutives d'assetjament per orientació sexual

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona quan tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'**atemptar contra la seva dignitat** i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Conductes constitutives d'assetjament per identitat/expressió de gènere

Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transgènere, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

Conductes d'assetjament per raó de l'expressió de gènere

Inclou qualsevol comportament no desitjat envers una persona en relació amb la forma i manera d'expressar el seu gènere, la seva vestimenta, els seus gustos i comportament, amb el propòsit d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es tracten de comportaments no desitjats, que apareixen quan hi ha una persistència en les conductes.

Un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

Es pot produir en el centre de treball o de lleure, durant la jornada laboral, dins les activitats o sala de teràpies o fora dels espais comuns o del centre i de l'horari, sempre sent una **relació involucrada amb Espai Biosfera**.

Exemples d'assetjament per orientació sexual:

- Utilitzar humor relacionat amb la diversitat afectiva sexual i de gènere o sobre la persona en concret.
- Fer gesticulacions ofensives ridiculitzant la manera de caminar o de gesticular d'una persona amb l'objectiu d'ofendre.
- Dirigir-se de manera ofensiva a la persona.
- Ridiculitzar a la persona en relació amb la seva orientació sexual.
- Ignorar aportacions comentaris o accions (excloure no prendre seriosament).

Exemples d'assetjament per identitat/expressió de gènere:

- Menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de la persona en relació amb la seva identitat de gènere.
- Utilitzar humor sexista en relació amb la identitat sexual en general.
- Tractar una persona que està fent el trànsit o que ja l'ha finalitzat sense reconèixer la seva identitat de gènere.
- Mostrar conductes discriminatòries pel fet de ser una persona trans.

Exemples d'assetjament per raó de l'expressió de gènere:

- Ridiculitzar una persona o fer acudits sobre la seva expressió de gènere.
- Utilitzar humor sexista en relació a l'expressió de gènere.
- Menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de la persona a causa de la seva expressió de gènere o el seu comportament.
- Escarnir una persona en públic, a causa de la manera de vestir i expressar-se estèticament.
- Mostrar conductes discriminatòries per l'expressió de gènere.

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, angonya, 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.

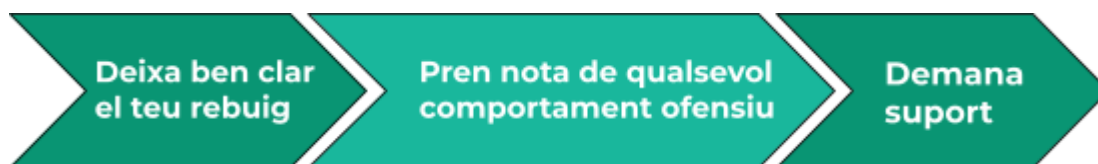
Principis d'Actuació

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 duren a terme:

1. **Acompanyament:** durant tot el procés, la persona denunciant i la persona denunciada podran ser acompanyades pel representant sindical o per una persona de la seva confiança.
2. **Voluntarietat:** aquest protocol es posarà en funcionament quan ho promogui la part denunciant.
3. **Dret a la informació:** les persones implicades tenen dret a ser informades durant tot el procediment dels passos que s'estan seguint.
4. **Confidencialitat:** la informació obtinguda durant el procés té un caràcter confidencial, i s'ha d'evitar generar rumors sobre la situació.
5. **Protecció davant possibles represàlies:** s'han d'evitar les possibles represàlies pel fet de comunicar una situació d'assetjament.
6. **Protecció de la salut de les persones que pateixen assetjament:** les persones afectades per l'assetjament poden requerir suport i acompanyament psicològic.
7. **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.
8. **Tracte just:** s'ha de garantir la imparcialitat i un tracte just cap a les persones implicades en la situació d'assetjament.
9. **Col·laboració:** totes les persones requerides hauran de col·laborar amb l'esclariment dels fets que han donat lloc a una situació d'assetjament.

Procediment d'actuació per via interna

Espai Biosfera, vol reiterar que els comportaments d'assetjament sexual i per raó de sexe no han de ser tolerats sota cap circumstància. Aquest protocol defineix que Espai Biosfera ha de donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments. Si et sents assetjada o molest pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de l'activitat o espai compartit del centre, trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar.



1. Deixar clar el rebuig de la situació a la persona

Si és possible, es recomana comunicar 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. Per exemple, parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant-li un escrit que inclogui:

- Una descripció dels fets (incloent-hi detalls, dates, i la descripció dels comportaments ofensius)
- Una descripció dels sentiments que provoca aquesta situació o comportament.
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una queixa o una denúncia interna sota aquest protocol.

2. Documentar l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe

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.

3. Demanar suport

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 com més aviat millor.

4. Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents de queixa, denúncia o accions judicials.

Si observes que una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers algú altre, o si algú en el teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris.

- Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual i/o 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. En la mesura que sigui possible, és important advertir la persona que provoca l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.
- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació. En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adreci a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la persona de referència i demani assistència.
- Informar a la persona referent / demanar suport / presentar una queixa o una denúncia interna. Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, té dret a presentar una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol.

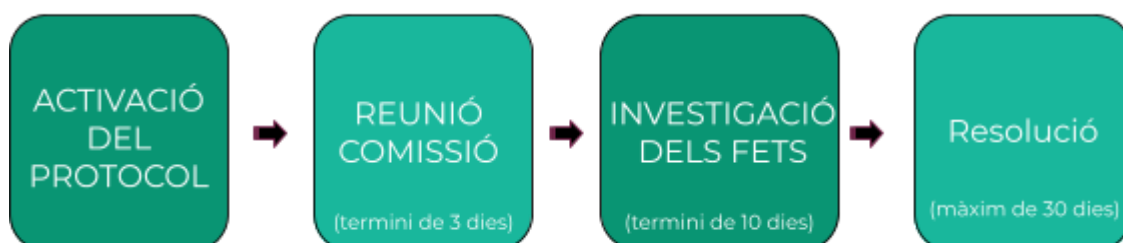
Vies d'intervenció

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució davant de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, les quals no excloents entre elles:

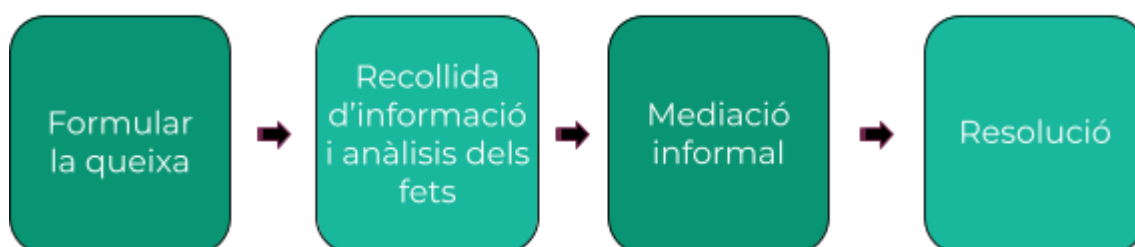
- **Formular una queixa interna** i demanar l'assistència i suport d'una persona de referència per resoldre el problema.
- **Formular una denúncia interna**, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, se sancioni la conducta.

Les comunicacions relacionades amb l'expedient de cada cas seran comunicades al correu electrònic de contacte de la persona afectada.

Terminis procediment actuació queixa interna o denúncia



Queixa interna



1. Formulació de la queixa

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la persona referent a través del correu del centre. També es pot fer presencialment a la persona de referència, per donar suport i acompanyament en aquesta situació. És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

La persona de referència del centre haurà de posar en coneixement a la resta de membres de la comissió d'investigació i seguiment. La denúncia rebuda. A continuació, es formalitzarà una reunió amb **caràcter d'urgència** (en el termini màxim de 3 dies laborables des de la recepció de la queixa o denúncia) per definir les actuacions a seguir.

2. Recollida d'informació i anàlisi dels fets

Un cop rebuda la queixa, la PERSONA DE REFERÈNCIA s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

3. Mediació informal

La persona de referència intentarà resoldre el conflicte actuant com a part tercera en una mediació informal entre les parts implicades.

Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes i valors del centre, tal com es recull en el protocol.
- Informar de les conseqüències de continuar amb comportaments d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, d'acord amb aquest protocol.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

4. Resolució

Es reunirà la comissió, avaluarà el cas, els informes, entrevistes i proves que s'hagin aportat i resoldrà.

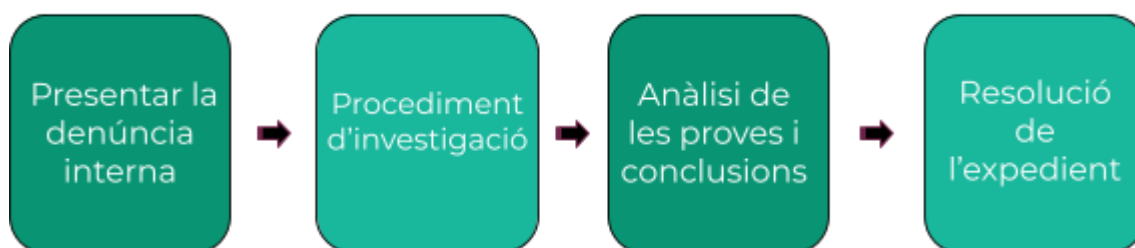
Aquesta resolució d'una queixa per assetjament sexual o per raó de sexe implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió a les persones afectades: remetre un informe on es descrigui què ha succeït, com s'ha procedit i com s'ha resolt. La persona de referència haurà d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament.

- Mesures per la recuperació, s'ajuda i acompanya a la persona a superar les conseqüències de l'assetjament.
- Es recomana que des de la data de presentació de la queixa fins a la resolució es faci en un termini màxim de 30 dies. No obstant això, s'haurà de resoldre en el mínim temps possible, priorititzant l'establiment de mesures cautelars, les quals la comissió consideri més oportunes en cada cas, mentre dura el procés de mediació informal.

Denúncia interna



1. Formulació de la denúncia

1. Es comuniquen els fets constitutius d'assetjament a la persona de referència del centre per activar el procediment o per via mail a espaibiosfera@gmail.com.
2. La persona de referència facilitarà el formulari de denúncia (annex 1)
**Les denúncies no poden ser anònimes.*
3. La persona de referència del centre haurà de posar en coneixement a la resta de membres de la comissió d'investigació i seguiment la denúncia rebuda. A continuació, es formalitzarà una reunió amb **caràcter d'urgència** (en el termini màxim de 3 dies laborables des de la recepció de la queixa o denúncia) per definir les actuacions a seguir.

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

2. Recollida d'informació i 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.

3. Anàlisi de les proves i conclusions

Finalitzada la investigació, la comissió es reunirà i 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 en cas de tractar-se de persones usuàries del centre o externes

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

4. Resolució

- ❖ Un cop la direcció del centre 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.
- ❖ Entre les **possibles sancions** a les persones que hagin comès assetjament sexual, es contemplen les següents:
 - Proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora en cas que sigui treballadora/col·laboradora i la pèrdua de la condició de persona usuària del centre.
- ❖ Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament, farà constar en l'informe que de la prova expressament practicada no es pot apreciar la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe o assetjament per orientació sexual o assetjament per identitat/expressió de gènere.
- ❖ Si, tot i no existir assetjament, troba alguna actuació inadequada o una situació d'una situació de conflicte, que en cas de continuar repetint-se en el temps podria acabar derivant en assetjament, ho comunicarà igualment a la direcció del centre, suggerint l'adopció de totes les mesures al respecte que resultin pertinents per posar fi a aquesta situació.

A més a més, la direcció del centre **reforçarà les actuacions preventives** de formació i sensibilització 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, estan d'acord o en cas de no estar d'acord amb les decisions preses, de recórrer i anar per **via judicial administrativa i/o penal**.

Seguiment dels acords de resolució

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a **30 dies naturals**, la comissió d'investigació i seguiment 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 i a la Comissió.

La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la persona instructora en un **termini màxim de 24 hores**.

En aquesta comunicació, amb l'objectiu de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

Procediment d'actuació per via externa

El present procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.

Via judicial

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues:

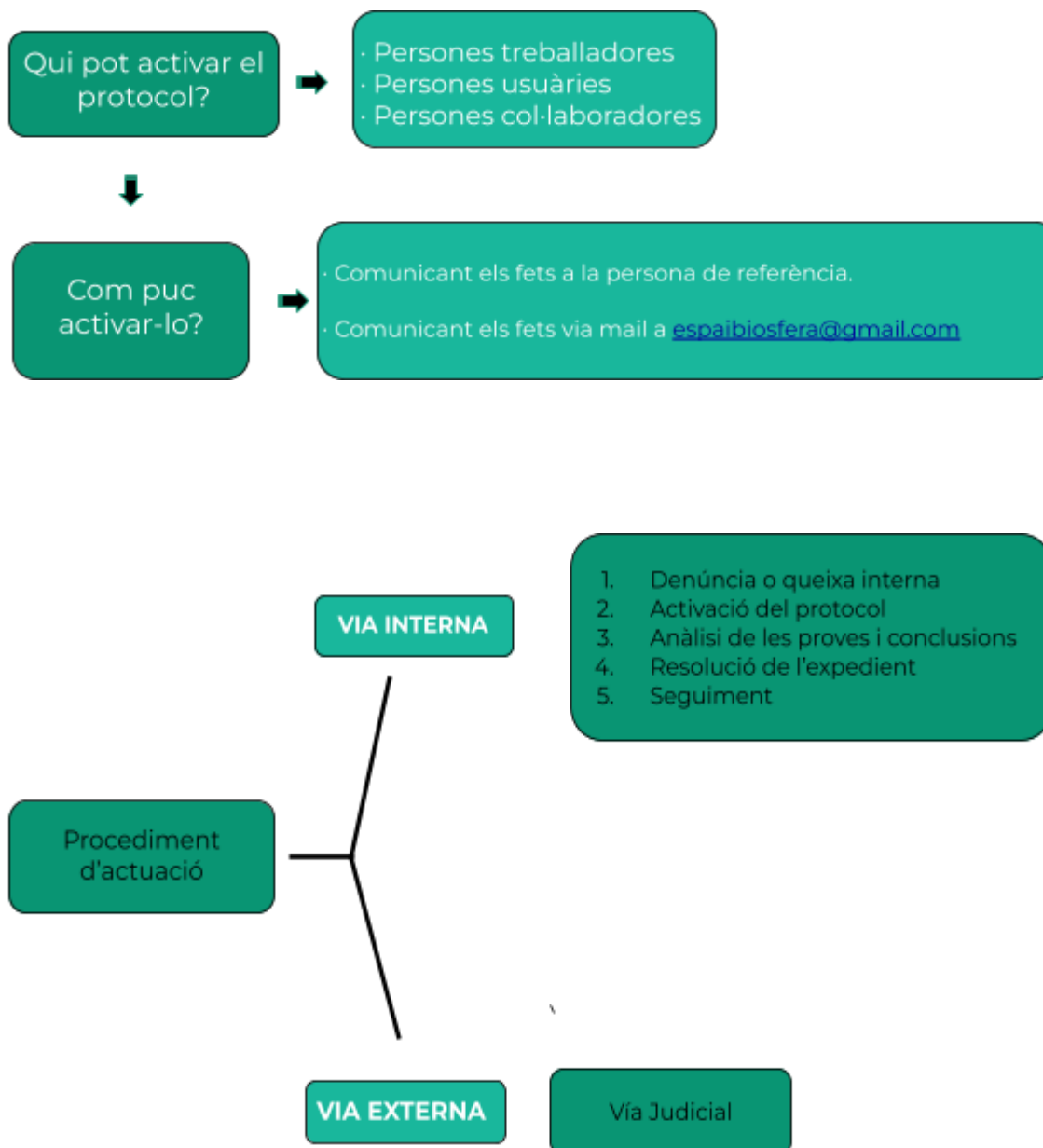
- **Jurisdicció laboral:** la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica en els articles 177 i els següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.

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 delictes, ja que així es troba tipificat en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995 del Codi Penal. Es tipifica igualment com a delictes la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe en l'article 314 del Codi Penal.

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 procediment d'actuació contra l'assetjament



Accions de sensibilització, informació, divulgació i prevenció

El present protocol contempla un seguit d'objectius relacionats amb la prevenció, informació i sensibilització entorn de l'assetjament sexual i per raó de sexe a Espai Biosfera.

- Definir accions per sensibilitzar i conscienciar a les persones que formen part sobre la identificació i coneixement respecte a què es considera una situació d'assetjament sexual i per raó de sexe.

- Fomentar la sensibilització i la incorporació del valor d'igualtat de forma transversal per tal de prevenir situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe
- Assegurar que la informació sobre el contingut del protocol arriba a totes les persones que formen part, per tal de saber com actuar davant de casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Per tal d'assolir aquests objectius, es proposen les següents accions de sensibilització i prevenció que es podran impulsar des del centre:

- Fer arribar mitjançant els canals habituals de comunicació el present protocol a totes les persones vinculades a Espai Biosfera.
- Fer públic a la web aquest protocol i crear una infografia/cartell informatiu visible al centre.
- Fer un recull d'eines i recursos (tant públics com privats) que treballin entorn a l'erradicació de les violències masclistes, de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Revisió, seguiment i avaluació

Revisió

- En qualsevol moment si es considera necessari sotmetrem a revisió el protocol, 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
- Quan una resolució judicial condemni al centre per assetjament sexual o per raó de sexe, o determini la falta d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

Seguiment i Avaluació

Espai Biosfera es compromet 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, es farà una reunió anual per detectar possibles incidències. On participaran d'aquesta reunió:

- La persona de referència del centre
- Les dues persones assignades de manera paritària per la Comissió.

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

- Nombre de comunicacions de situacions d'assetjament que s'hagin produït.
- Nombre de denúncies presentades en relació amb comportaments constitutius d'assetjament.
- Nombre de procediments sancionadors incoats.
- Nombre d'actuacions fetes des d'Espai Biosfera per sensibilitzar, informar de l'assetjament sexual.

Normativa consultada per a l'elaboració

Aquesta bibliografia inclou tant la normativa legal vigent com recursos pràctics i acadèmics que han ajudat a dissenyar un protocol d'assetjament sexual sòlid i basat en la normativa aplicable.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- Espanya. (2007). *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, 3 de març de 2007. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-4992>

Llei 17/2015, de 21 de juliol, per la igualtat efectiva de dones i homes a les empreses:

- Espanya. (2015). *Llei 17/2015, de 21 de juliol, per la igualtat efectiva de dones i homes a les empreses*. Boletín Oficial del Estado, núm. 175, 22 de juliol de 2015. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-8032>

Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de la seguretat social:

- Espanya. (2003). *Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de la seguretat social*. Boletín Oficial del Estado, núm. 313, 31 de desembre de 2003. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-22206>

Protocol per a l'actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, aprovat pel Ministeri d'Igualtat:

- Ministeri d'Igualtat. (2019). *Protocol per a l'actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe*. Ministeri d'Igualtat. <https://www.mujeresyahombre.gob.es/areas/igualdad/protocolos/index.htm>

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a la igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, i en les condicions laborals:

- Parlament Europeu i Consell de la Unió Europea. (2006). *Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a la igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, i en les condicions laborals*. Diari

Oficial de la Unió Europea, L 204, 26 de juliol de 2006.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

Pla d'Igualtat entre dones i homes a les empreses (Guia pràctica per a la seva elaboració i aplicació):

- Ministeri d'Igualtat. (2017). *Pla d'Igualtat entre dones i homes a les empreses (Guia pràctica per a la seva elaboració i aplicació)*. Ministeri d'Igualtat.
<https://www.mujeresyahombre.gob.es/areas/igualdad/planes-igualdad/index.htm>

Guia per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual en l'àmbit laboral, Institut de la Dona i per la Igualtat de Tracte:

- Institut de la Dona i per la Igualtat de Tracte. (2019). *Guia per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual en l'àmbit laboral*. Ministeri d'Igualtat. <https://www.inmujer.gob.es>

Códigos y normas internacionales sobre violencia de género y acoso sexual:

- Organització de les Nacions Unides (ONU). (2012). *Códigos y normas internacionales sobre violencia de género y acoso sexual*.
<https://www.un.org/es/>

Annex 1. Formulari de denúncia Interna

Dades de la persona que informa dels fets

Nom i cognoms :

Altres (especificar):

Dades de la persona afectada

Nom i cognoms:

DNI:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Lloc on ha patit els fets:

Tipus de relació amb el centre:

Dades de la persona a qui es fa la queixa o denúncia:

Nom i cognoms (en cas de tenir coneixement):

Tipus de relació amb el centre:

Descripció dels fets. Incloure un relat dels fets, incloent-hi dates en què va tenir lloc els fets sempre que sigui possible.

Testimoni i/o proves. En cas que hi hagi testimonis indicar nom i cognoms o qualsevol altra informació que la pugui identificar:

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que consideri oportú (indicar quines):

Persona que presenta la denúncia

Persona que recull la denúncia

Signatura i data:

Signatura i data:

*Exemplar per a Espai Biosfera.
S'entrega una còpia a la persona que denuncia els fets*