

**II PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I
L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ
SEXUAL I/O PSICOLÒGIC.**

Solsona, Desembre 2022

1. ÍNDEX

1.	ÍNDEX	2
2.	IDENTIFICACIÓ	3
3.	DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	3
4.	PRESENTACIÓ I ÀMBIT D'APLICACIÓ	4
5.	OBJECTIUS	4
6.	ÀMBIT D'APLICACIÓ	4
7.	DEFINICIONS I EXEMPLES	4
7.1.	ASSETJAMENT SEXUAL	5
7.2.	ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	5
7.3.	ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL	6
7.4.	ASSETJAMENT PSICOLÒGIC	7
7.5.	TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT	8
8.	L'ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ	9
9.	PRINCIPI	10
10.	DRETS, OBLIGACIONS I ORIENTACIONS	11
10.1.	OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: LA DIRECCIÓ DEL CENTRE	11
10.2.	OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES	11
10.3.	DRETS I OBLIGACIONS: LES PERSONES TREBALLADORES	12
11.	ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT	12
12.	ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT: TESTIMONIS	14
13.	INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ	14
14.	ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: les persones de referència	14
15.	VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA	15
15.1	VIES DE RESOLUCIÓ INTERNA.	15
15.2	VIES DE RESOLUCIÓ EXTERNES: Administrativa i judicial.	19
16.	GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS	20
17.	SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES	21
18.	INFORMACIÓ A LA PLANTILLA	22
19.	SEGUIMENT DEL PROTOCOL	22
20.	ANNEXOS	23

2. IDENTIFICACIÓ

El Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe per raó de sexe, orientació sexual i/o psicològic.

Entrada en vigor en el dia 01/12/2022 i tindrà una vigència de 4 anys, fins el 30/11/2026, prorrogable anualment en cas que no hi hagi nova versió.

3. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

EL CENTRE DE CIÈNCIA I TECNOLOGIA FORESTAL DE CATALUNYA (CTFC) vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes del CTFC tenen dret que es respecti la seva dignitat. I tots els homes i dones del CTFC 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, el CENTRE DE CIÈNCIA I TECNOLOGIA FORESTAL DE CATALUNYA declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual o qualsevol altre tipus d'assetjament psicològic no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. Les conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives seran sancionades amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit, el CENTRE DE CIÈNCIA I TECNOLOGIA FORESTAL DE CATALUNYA demana que cada una de les persones del centre, 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 intimidadores 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-les, no tolerant-les, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-les en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

EL CENTRE DE CIÈNCIA I TECNOLOGIA FORESTAL DE CATALUNYA (CTFC) es compromet a:

- Difondre el protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots i 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 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 del Centre.
- 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.

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral del CTFC.

És d'aplicació a totes les persones treballadores del CTFC i també s'aplica a qualsevol persona que encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis al CTFC.

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

Signat, a Solsona a 07 de novembre 2022

Antoni Trasobares i Rodríguez
Director

Carla Fuentes Boix
Representació de les persones treballadores

4. PRESENTACIÓ

El Centre de Ciència i Tecnologia Forestal de Catalunya (CTFC) manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o psicològic. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. Aquest Protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament.

Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i paper que ocupa i que es desenvolupa.

Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat en la Comissió d'igualtat formada per la representació de la direcció de l'empresa i de les persones treballadores.

5. OBJECTIUS

Els objectius del present Protocol són:

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

6. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest Protocol s'aplica a totes les persones treballadores del CTFC i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis al CTFC.

7. DEFINICIONS I EXEMPLES

Té la consideració d'assetjament a la feina tota conducta que, no tenint la consideració de raonable, ataca, perjudica, degrada o fereix una persona en el marc del seu treball o a causa directament d'aquest marc de treball. Constitueix un atemptat contra la integritat (física, psíquica o social) de la persona i contra la seva dignitat. La violència pot adoptar formes diverses (física, verbal, gestual, sexual i, en general, inclou tota mena d'accions o omissions que constitueixen un tracte mesquí o vexatori) i afecta àmbits molt variats (valoració del treball, distribució de tasques, carrera professional, comunicació i, en general, qualsevol dels propis de l'activitat laboral). Entre l'ample i variat repertori de conductes que es poden considerar de violència a la feina, mereix una consideració especial l'anomenat assetjament.

7.1. ASSETJAMENT SEXUAL

La definició constitueix el punt de partida del nostre marc normatiu i es recull a l'article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (LOIEDH), a l'article 2 apartat p) de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, (LIEDH) i a l'article 5.3b de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista: «(...) **qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu**»,

- **Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep**

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes **no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives**.

- **Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals**

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per elles mateixes delictes penals.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, a continuació assenyalarem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal

- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- 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.
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.
- Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, 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.
- Fer demandes de favors sexuals.

No verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- 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.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament les parts sexuals del cos.
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treballs (xantatge sexual).

7.2. ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

La definició d'assetjament per raó de sexe es recull en l'article 7.2 de la LOIEDH: «**qualsevol comportament no desitjat realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva**

dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu», a l'article 2 apartat o) de la LIEDH i a l'article 5 àmbit tercer apartat a) de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista: «(...) qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes» en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació.

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició, reiteració i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de forma continua i sistemàtica.

A tall 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 persona treballadora per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):

- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona, per raó de sexe (excloure, no prendre seriosament).
- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del sexe.
- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe i/o orientació sexual de la persona treballadora.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.
- 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).

7.3. ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL

La definició de l'assetjament per raó de l'orientació sexual es troba recollida en l'article 4.G de la Llei 11/2014 Col·lectiu LGTBI, «**constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona (lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals, intersexuals) que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, creant-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu**».

L'assetjament per identitat sexual inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, 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.

Si el comportament es valora de manera aïllada, pot no tenir rellevància, però n'adquireix quan aquest es reproduïx de manera sistemàtica i acaba suposant una acumulació de conductes ofensives.

A tall d'exemple, i sense caràcter taxatiu, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per orientació sexual: dir insults basats en la identitat o l'orientació de la persona; fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona; ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectuals d'una persona per raó de la seva identitat o orientació sexual; utilitzar humor ofensiu; ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de la seva identitat o orientació sexual; tenir conductes discriminatòries per raó de la seva identitat o orientació sexual, i d'altres.

En les diverses tipologies, l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual exposats, es pot produir de forma no intencional. La inexistència d'intencionalitat de la persona que inicia la conducta ofensiva no l'exonera de responsabilitat.

7.4. ASSETJAMENT PSICOLÒGIC

És considerat una pràctica continuada de violència psicològica, també és conegut amb el terme anglès "mobbing", adreçat, de manera reiterada i prolongada en el temps, a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder no necessàriament jeràrquica amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. En el marc laboral, aquestes conductes no responen a les necessitats de l'organització del treball i impliquen tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

Per tal que un comportament sigui considerat assetjament, cal que totes les condicions descrites a la definició anterior hi siguin presents, si bé, a l'efecte de l'aplicació del Protocol de la Generalitat, la intencionalitat i/o la finalitat destructives no són imprescindibles i es consideren simplement agreujants.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalen alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament psicològic a la feina:

De tipus organitzatiu

- Anul·lar o restringir, per part del o de la superior, les possibilitats de parlar a la persona i negar-se a escoltar-la.
- Prohibir als companys o companyes que parlin amb una persona determinada.
- Obligar alguna persona a executar tasques en contra de la seva voluntat.
- Jutjar la feina d'una persona d'una manera ofensiva.
- Avaluar sistemàticament la feina i l'actitud d'una persona de manera negativa i esbiaixada.
- Qüestionar de manera discriminatòria i irrespectuosa les decisions d'una persona.
- Modificar les responsabilitats o funcions sense comunicar-ho.
- Assignar una quantitat de tasques molt per sobre de les que s'assignen a les altres persones, amb terminis d'execució poc raonables o sense temps per fer-les.
- Privar de la informació necessària per fer la feina.
- Infravalorar l'esforç i el mèrit professional, restant-li valor o atribuint-lo a altres factors.
- No assignar tasques a una persona.
- Assignar a les persones tasques molt per sota de les seves capacitats, no inherents al seu lloc de treball.
- Assignar tasques degradants.
- Assignar, a propòsit, tasques que posen en perill la integritat física o la salut de la persona.
- Impedir que s'adoptin les mesures de seguretat necessàries que cal aplicar per fer la feina amb la seguretat adequada.
- Canviar la ubicació d'una persona separant-la dels seus companys.

Adreçades a les relacions socials de les persones

- Restringir als companys i companyes la possibilitat de parlar amb una persona.
- Refusar la comunicació amb una persona a través de mirades i gestos.
- Refusar la comunicació amb una persona negant-li la salutació o no dirigint-li la paraula.
- Adreçar-se a una persona de manera indirecta o a través de terceres persones.
- Humiliar, menystenir o infravalorar una persona en públic.
- Tractar una persona com si fos invisible o no existís.

Adreçades a la vida personal i privada de les persones

- Crítiques insistents o permanents a la vida privada d'una persona.

- Trucades telefòniques, escrits o correus electrònics amenaçadors, irònics o sarcàstics.
- Fer semblar estúpida una persona.
- Fer entendre que una persona té problemes mentals o psicològics.
- Mofar-se de les discapacitats o limitacions d'una persona.
- Imitar i escarnir la imatge, els gestos, la veu, els comportaments, etc., d'una persona.
- Fer mofa de la vida privada d'una persona.
- Parlar malament d'una persona a esquena seva.
- Inventar i difondre rumors de manera jocosa o malintencionada.

Adreçades a les actituds de les persones

- Atacs a les actituds, creences, sistemes de valors o qualsevol altra circumstància personal i/o social.
- Mofar-se de la nacionalitat d'una persona.
- Provocar una persona per descompensar-la emocionalment i fer-la explotar.
- Ridiculitzar l'orientació sexual i/o l'estil de vida d'una persona.
- Fer mofa o ridiculitzar en general la manera de ser o comportar-se d'una persona.

De violència

- Amenaces de violència física.
- Ridiculitzar la poca fortalesa física d'una persona per defensar-se d'una agressió.
- Fer ostentació de força muscular com a provocació.
- Ús de violència menor, com per exemple envair la distància física de relació personal.
- Cridar, insultar o menystenir.
- Amenaces verbals o per mitjà de gestos intimidadors.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, també volem assenyalar alguns **comportaments i conductes que no constitueixen assetjament psicològic** a la feina:

- Estils de lideratge autoritaris o dominadors i excessivament exigents amb la feina.
- Sobrecàrrega o infracàrrega de treball a causa d'una mala organització.
- Aïllament derivat de la pròpia activitat o del lloc de treball on es desenvolupa la feina.
- Crítiques constructives i avaluacions explícites de la feina.
- Un fet col·lectiu de tipus organitzatiu: eliminació d'hores extres, canvis d'horari, ...
- Un acte singular: canvi justificat de lloc, sanció concreta, discussió puntual, ...
- Conflictos interpersonals a causa de l'existència de grups i/o persones amb interessos i objectius diferents i, molts cops, contraposats.
- Manca de comunicació atribuïble a la personalitat de la persona o a la ubicació del seu lloc de treball
- Tensions i conflictes generats per la mateixa feina.
- Rumors, xafarderies i comunicacions informals que circulen per l'organització.
- Incompetència o manca de voluntat per dur a terme una feina determinada.
- Estancament professional per manca de mèrits professionals o per impossibilitat d'accés a determinats sistemes de promoció.

7.5. TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT

L'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient 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 condiciona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

- **Assetjament d'intercanvi** (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.
 - ✓ Gairebé sempre és intencionat.
 - ✓ Hi ha una asimetria de poder entre el subjecte actiu i el passiu.
 - ✓ Pot ser un sol incident, depenent de la severitat.

- **Assetjament ambiental:** el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).
 - ✓ Pot ser sense intenció.
 - ✓ Pot donar-se entre iguals, de forma ascendent i descendent.
 - ✓ És freqüent, sever i perllongat.

Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe.

En funció de la direcció de les interaccions poden produir-se:

- Entre companys/es (**assetjament horitzontal**). Pressió exercida per part de personal empleat (un/a o més) sobre un/a company/a.
- D'un comandament a un/a subordinat/da (**assetjament vertical descendent**). Pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- Per part d'un subordinat/da a un comandament (**assetjament vertical ascendent**). Pressió exercida per una empleada o un empleat o grup d'empleats i/o d'empleades sobre una persona amb superioritat jeràrquica.

També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma al Centre, o es produeix per part d'aquesta: clientela, proveïdors/es; persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, ...

En alguns casos l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic poden produir-se de forma no intencional. Però en qualsevol cas és inacceptable.

Tipologies que es poden donar en els supòsits d'assetjament per orientació sexual

- **Discriminació directa:** Situació en la que es trobi una persona que és, ha sigut o que pugui ser tractada per la l'orientació sexual d'una manera menys favorable que un altre en una situació anàloga.
- **Discriminació indirecta:** Situació en la que una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica presumiblement neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, intersexuals o altres (LGBTIQ+) un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.
- **Discriminació per associació:** Situació en la que una persona és objecte de discriminació per identitat de gènere o orientació sexual com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTIQ+.

8. L'ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part del CTFC però s'hi relacionen per raó de la seva feina. **Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.**

L'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials del Centre) i no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

9. PRINCIPI

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i 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'empresa.

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.

Dret a la informació

- 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.

Suport de persones formades

- L'empresa 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 la participació 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, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

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.

10. DRETS, OBLIGACIONS I ORIENTACIONS

Davant l'assetjament existeixen obligacions i responsabilitats legals imposades a la direcció, a la representació legal de les persones treballadores i a les mateixes persones treballadores de la plantilla.

El protocol recull les orientacions dirigides al propi Centre, a la representació legal de les persones treballadores i a les persones treballadores per concretar les obligacions legals i solucionar els problemes pràctics que es plantegen en l'aplicació del present protocol.

10.1. OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: LA DIRECCIÓ DEL CENTRE

EL CENTRE DE CIÈNCIA I TECNOLOGIA FORESTAL DE CATALUNYA 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 del Centre.

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

- 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, per raó de sexe, per orientació sexual o psicològic.
- 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.

10.2. OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció del Centre de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

Sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de Riscos Laborals, s'articularen mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol.

- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió,...
- 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, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

10.3. DRETS I OBLIGACIONS: LES PERSONES TREBALLADORES

El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni per raó de sexe, ni per orientació sexual, ni psicològic.

Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos.

Totes les persones treballadores tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.

L'obligació de tractar els i les altres amb respecte.

Totes les persones del CTFC tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, clientela o les persones proveïdores.

És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona se senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres).

L'obligació de no ignorar aquestes situacions

Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar.

L'obligació d'informar sobre les situacions assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat

L'assetjament és un tema molt greu, i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte és important.

Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna

Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic.

11. ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT

Per a les persones que consideren que estan patint algun tipus d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, per orientació sexual o d'assetjament psicològic, el CTFC vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments.

Qualsevol persona que se senti assetjada o molesta pel comportament d'una altra amb qui es relaciona per raó de la seva feina –companyes/es, comandaments, clientela, proveïdors/es– **pot trobar aquí algunes orientacions pràctiques per saber com actuar:**

1) 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.

Aquesta és la primera cosa que cal fer. Per exemple, parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant un escrit que inclogui:

- Una descripció dels fets (incloent detalls, dates, i la descripció dels comportaments ofensius).
- Una descripció del sentiments que provoca aquesta situació o comportament.
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.
- Si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia. 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, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic: Prendre nota i registrar els incidents.

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 presenciada).

3) Demanar suport. 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.

El CENTRE DE CIÈNCIA I TECNOLOGIA FORESTAL DE CATALUNYA ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés (*veure **apartat 14 Assessorament i assistència***).

Aquestes persones poden:

- Ajudar a comunicar amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir una conversa amb ella).
- Adreçar-se en nom de la persona assetjada a aquesta persona; fer-li saber que el seu comportament està molestant, i advertir-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud.
- Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

4) Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc del propi CTFC (veure *apartat 15 Vies de Resolució i resposta*).

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins del Centre: **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.

La persona de referència podrà respondre les qüestions que es puguin plantejar.

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. Especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna.

Sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal.

En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes et poden facilitar també informació, suport i assistència.

12. ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT: TESTIMONIS

Si s'observa que un company o companya o una altra persona relacionada amb l'entitat es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers una altra, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, el Centre demana que no s'ignori. En aquest apartat es poden trobar les orientacions pràctiques per saber com s'ha d'actuar.

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, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic 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, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement d'una de les PERSONES DE REFERÈNCIA i demani assistència.

Informar al Centre / demanar suport al Centre / presentar una queixa o una denúncia interna

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic, 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.

13. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

EL CENTRE DE CIÈNCIA I TECNOLOGIA FORESTAL DE CATALUNYA 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.

El CTFC, d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que:

- Les persones que s'incorporen coneguin des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles.
- El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic, estarà disponible i accessible a tots els treballadors a Intranet.

14. ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: les persones de referència

EL CENTRE DE CIÈNCIA I TECNOLOGIA FORESTAL DE CATALUNYA es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació. També a les persones que no formen part del CTFC però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

EL CENTRE DE CIÈNCIA I TECNOLOGIA FORESTAL DE CATALUNYA, 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 suport en aquest procés. **Són PERSONES DE REFERÈNCIA les enunciades al tauler d'anuncis de la sala de descans de la planta -2 i a la intranet del centre.**

Els nomenaments es faran per 4 anys amb possibilitat de renovació automàtica en cas de que no hi hagi cap nomenament nou.

En el cas que alguna de les persones de referència no pogués assistir a les reunions, bé per causes justificades o bé per ser part implicada en el procés; aquesta se substituirà per la persona que designi la resta de membres del grup.

Són funcions de les persones de referència:

- Informar i assessorar la persona afectada. Informant-la sobre els drets, sobre les opcions i accions que pot emprendre, obligacions, responsabilitats i procediments.
- Acompanyar i donar suport en tot el procés.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Efectuar la investigació tècnica.
- Conservar la documentació de la fase d'informació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i de la informació que es generin en aquesta fase.
- Emetre un informe final.

15. VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA

A l'hora d'afrontar una situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual, assetjament psicològic disposem de diverses vies de resolució. Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució però també informar de les vies externes disponibles.

Cal tenir present que utilitzat una via de resolució en cap cas exclou de la possibilitat d'utilitzar-ne també l'altra.

15.1 VIES DE RESOLUCIÓ INTERNA.

Aquest protocol defineix i **articula dues vies internes de resolució d'aquestes situacions:**

15.1.1. Formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una persona de referència per resoldre el problema

15.1.2. Presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

Quadre general de vies de resolució:

Vies de resolució protecció i resposta contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	A l'interior de l'empresa	Acció directa: adreçar-se directament a l'autor/a dels fets	
		Queixa: suport i assistència. Formular una queixa: demanar assistència i suport a les persones de referència per resoldre aquesta situació	
		Denúncia interna: investigació. Presentar una denúncia interna per tal que s'obri un provés d'investigació dels fets	
	Externes	Via Administrativa	Inspecció de Treball
			Interposar una denúncia a la Inspecció de Treball
	Via Judicial	Ordre social: Interposar una demanda	
		Ordre penal: Presentar una querella	

Passos específics del quadre general de resolució:

Opcions de la persona que pateix la situació	Consisteix a:	L'empresa, a través del protocol ha de:
Adreçar-se directament a la persona autora dels fets (acció directa)	Adreçar-se directament a qui està provocant la situació per manifestar-li el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives, i demanar-li explícitament que no es repeteixin	Incloure orientacions pràctiques sobre com actuar i recomanar que, en un primer moment i si és possible (si els fets no són greus) s'intenti resoldre el problema directament.
Comunicar aquesta situació i demanar assistència a l'empresa per resoldre el problema (vies de resolució internes)	Formular una queixa a l'empresa i demanar suport a les persones de referència per resoldre la situació.	Nomenar la persona de referència (una o varies). Definir i articular el circuit d'actuació intern davant d'un presumpte cas d'assetjament (queixa-suport).
	Presentar una denúncia interna a l'empresa per tal que s'obri un procés intern d'investigació dels fets i es sancioni la conducta, si s'escau.	Definir i articular el circuit d'actuació intern davant d'un presumpte cas d'assetjament (denúncia interna).
Acudir a la via administrativa (Inspecció de Treball) o a la via judicial (vies externes)	Interposar una denúncia a la Inspecció de Treball Interposar una demanda (ordre social) Presentar una querella (ordre penal)	Informar del caràcter no exclouent de les vies internes.

15.1.1 PRESENTAR UNA QUEIXA I DEMANAR ASSISTÈNCIA

Característiques del procés

La persona afectada i/o qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament formula una queixa i demana el suport de direcció 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 del Centre 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. Comunicació i formulació d'una queixa:

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació (oral i/o per escrit) del/s fet/s a qualsevol de les persones que el Centre ha designat per donar suport en aquesta situació. A partir d'aquí es considerarà la opció de fer una queixa formal (*veure annex 1*), si és possible per escrit.

La comunicació la pot fer la persona afectada o qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

Es 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.

Anàlisi dels fets. Recollida d'informació:

Un cop rebuda la queixa, **la persona de referència** s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic 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 treballadora).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

Els resultats d'aquesta fase poden ser:

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'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement del Centre, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que el Centre adopti mesures preventives de sensibilització, 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, però el Centre ha de vetllar per detectar accions reiterades.

Mediació informal:

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

- Informar a aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes del Centre.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

Resolució:

La resolució d'una queixa per assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: 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.

La persona de referència en tot cas haurà d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual o psicològic.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament.
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament.
- Es guarden informes del que ha succeït.

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als deu dies laborals. La durada màxima de tot el procés, s'entendrà de 20 dies laborables, ampliable a un màxim de 30 dies.

Custòdia de la documentació:

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.

15.1.2. 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:

1. Presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

Característiques del procés

Consisteix a presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació.

El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic ha infringit el protocol del Centre, i respondre de manera conseqüent.

Estadi inicial: Presentar una denúncia interna

El primer pas que posa en marxa el procés la comunicació dels fets a la persona, les persones o l'òrgan específic d'instrucció. Aquest òrgan pot ser una comissió acordada entre el Centre i la representació de les persones treballadores.

La denúncia interna (*veure annex 1*) 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/personal 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 de com i qui portarà a terme la investigació.

I en tot cas, si no formen part de l'òrgan designat: informar la representació de les persones treballadores.

Instrucció del procediment

La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades pel centre 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, per raó de sexe, per orientació sexual, o psicològic.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia 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, es pot demanar assessorament a professionals de psicologia, dret, medicina, ... i els tècnics i tècniques del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut.

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 la persona o grup que fa la investigació.

Mesures provisionals durant la instrucció

Durant el procés d'instrucció, s'haurà 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.

Presa de decisions: Resolució

La persona, persones o òrgan específic que assumeix la instrucció serà la mateixa persona, persones o òrgan específic encarregat de resoldre, aquest haurà d'elaborar un informe escrit on expressi si hi ha o no evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic:

- a) Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Incoació de l'expedient disciplinari per una situació provada d'assetjament.
 - Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara, canvi de lloc o centre de treball i, si correspon, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).
- b) Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Arxivament de la denúncia.

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

La persona o l'òrgan encarregat de resoldre informarà la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

15.2 VIES DE RESOLUCIÓ EXTERNES: Administrativa i judicial.

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial. L'oportunitat i conveniència de cada procés depèn de diferents factors que caldrà considerar (la gravetat i l'abast de l'incident o incidents i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada, si hi ha diferències de poder, d'estatus,...).

L'actuació de la Inspecció de Treball (via administrativa) té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici, i que els fets constatats en aquesta actuació tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior.

La via judicial penal s'hauria d'usar des del moment en què una conducta pugui ser constitutiva de delictes.

L'apertura de la via penal o administrativa no paraitzarà l'aplicació del protocol.

16. 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:

Respecte i protecció

S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir amb el màxim respecte a les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades,...).

Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn del Centre.

Confidencialitat

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest Protocol **té caràcter confidencial** i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases.

Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. En aquest sentit s'exigirà la signatura d'un compromís de confidencialitat a qualsevol persona que intervingui en el procediment.

Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

Dret a la informació

Les persones que tinguin la condició d'interessades en el procediment tramitat tenen dret d'accés a l'expedient en els termes establerts a la normativa reguladora del procediment administratiu.

Diligència i celeritat

La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades i respectant les garanties. El procediment ha d'informar sobre els terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia. La durada màxima de tot el procés, s'entendrà de 20 dies laborables, ampliable a un màxim de 30 dies.

Tracte just

El procediment garantirà l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades, respectant el principi de presumpció d'innocència. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

Totes les persones implicades han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació, tant activament com passiva, en el procés d'aquest protocol. 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 de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

Mesures cautelars

En funció del risc i/o dany a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la Direcció del Centre l'adopció de mesures cautelars. Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar mesures cautelars són: que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de feina, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces.

La implementació d'aquestes mesures podran, ser o no ser acceptades per la persona assetjada. A tall d'exemple, algunes mesures cautelars habituals són: el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball o el permís retribuït, però, en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades. L'adopció d'aquestes mesures s'haurà de fer de forma personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest Protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, protecció, recuperació i reparació adequada i evitar la victimització secundària (o revictimització).

Mesures preventives

Les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció podran proposar a la Corporació mesures preventives per evitar situacions de risc de patir assetjament, com per exemple, la formació i la informació.

Cal evitar situacions d'assetjament per desconeixement, i que s'estigui actuant amb comportaments discriminatoris que poden ser objecte de sanció. S'ha de difondre i posar a l'abast de la plantilla la normativa relacionada amb la prevenció d'assetjament, utilitzant tots els canals habituals de comunicació, i s'ha de vetllar per mantenir un entorn de treball segur i saludable.

Les mesures cautelars i/o preventives seran d'obligat compliment.

Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic 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, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic 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.

17. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES

L'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com a FALTA GREU, MOLT GREU o com INFRACCIÓ DISCIPLINÀRIA.

- Falta greu: L'assetjament d'intercanvi o quid pro quo i vertical és considera com una falta greu. Conducte d'omissió de denúncia, d'ignorar les conductes d'assetjament i la manca de col·laboració en tot el procés.
- Falta greu o molt greu: L'assetjament sexual ambiental, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic podran ser valorats com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.
- Infraacció disciplinària: Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic ha col·laborat en la investigació constitueixen una greu infraacció disciplinària.
- Les denúncies fetes amb mala fe i que es demostrin que són falses és considera com una falta molt greu.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia. Les sancions venen designades segons l'article 81 del Conveni Col·lectiu del Personal del CTFC.

18. INFORMACIÓ A LA PLANTILLA

S'informarà a la plantilla de l'existència d'aquest protocol per correu electrònic i quedarà exposat a la Intranet del centre dins l'apartat de documents de gestió de RH.

19. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

Creació d'una Comissió de Seguiment formada per:

- Representant/s de les persones treballadores.
- Representant/s del Centre.

Les funcions de la Comissió de Seguiment seran:

- Reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, per orientació sexual i/o psicològic i com han estat resoltes.
- Revisió del protocol: Aquest protocol es revisarà i modificarà sempre que del seu funcionament o per imperatiu legal o jurídic se'n derivi aquesta necessitat. En qualsevol cas, en el termini màxim de 4 anys es revisarà el protocol per valorar la necessitat, o no, de la seva modificació o renovació automàtica. Els canvis produïts en la denominació dels diferents òrgans i persones que intervenen en el present protocol, no comportaran necessàriament l'adequació del protocol, ja que s'entendran referits sempre, a aquells òrgans i persones que tinguin assignades les mateixes competències amb independència de la seva denominació.

20. ANNEXOS

ANNEX 1: Formulari de denúncia interna.

Espai reservat per al Registre d'Entrada
 Núm. d'Expedient

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ⁽⁷⁾

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat Sexe <input type="radio"/> dona <input type="radio"/> home	
Domicili del centre de treball	Lloc de treball
Telèfon de contacte	Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat Sexe <input type="radio"/> dona <input type="radio"/> home	
Domicili del centre de treball	Lloc de treball
Telèfon de contacte	Adreça electrònica

Relat dels fets ⁽⁸⁾
 (Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

⁷ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

⁸ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo

Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia? Sí

No

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona/es de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament

No-existència d'evidències d'una situació d'assetjament.....

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia
Nom i cognoms

Signatura de la persona que denuncia

Dades de contacte

Lloc i data