

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Taller Jeroni de Moragas SCCL



Juny del 2021
Sant Cugat del Vallès



Contingut

a. Identificació.....	3
b. Presentació i àmbit d'aprovació.....	3
c. Objectius.....	3
d. Àmbit d'aplicació.....	4
e. Definicions.....	4
Assetjament sexual	5
Assetjament per raó de sexe.....	6
Situacions que poden afavorir l'assetjament.....	7
Indicis d'assetjament.....	7
Vulnerabilitat a l'assetjament	9
f. Principis i garanties	10
g. Drets i obligacions de la direcció, RLPT i persones treballadores	11
h. Prevenció.....	14
Fase 0, Prevenció per reduir riscos de patir assetjament	14
i. Procés d'intervenció.....	15
Fase 1, Detecció, comunicació i assessorament.	15
Fase 2, Denúncia interna i investigació.....	19
Fase 3, Resolució.....	22
j. Seguiment	23
k. Informació a la plantilla.....	23
j. Pla d'implantació.....	24
k. Temporalitats	24
Annex I Model de denúncia interna.....	25
Annex II Model d'informe	27
Annex III Resum del Protocol de Prevenció de l'Assetjament sexual	30
Comunicació.....	31
Denúncia.....	32
Resolució	32
Seguiment	32
Informació	32





a. Identificació

Protocol del Taller Jeroni de Moragas SCCL per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Versió: 1

Entrada en vigor: 1 de juliol de 2021

vigència fins a: 30 de juny de 2025

b. Presentació i àmbit d'aprovació

El Taller Jeroni de Moragas SCCL expressa el compromís de l'assemblea de socis, del Consell Rector, de l'equip de direcció i de totes les persones treballadores en l'establiment de mesures per la igualtat efectiva i real de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en el si de la nostra organització.

El protocol aborda la prevenció i la actuació enfront de possibles conductes d'assetjament i les actuacions per implicar i fer-hi partícip la totalitat de la plantilla.

Aquest protocol ha estat elaborat per l'equip directiu i consensuat amb l'equip integrant del Pla d'Igualtat del Taller Jeroni de Moragas.

c. Objectius

Objectiu general:

Definir el marc de prevenció i d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conductes.

Objectius específics:

1. Informar, formar i sensibilitzar de manera accessible tot el personal i a les persones usuàries en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
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 mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Detectar senyals d'alerta per intervenir i activar el protocol.
6. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.





d. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplica en l'àmbit laboral del Taller Jeroni de Moragas SCCL, que implica totes les situacions en l'entorn laboral, a totes les persones treballadores, en els diferents emplaçaments on es realitzi el producte o servei i a qualsevol persona, empresa, entitat o institució que dugui a terme activitat o que presti serveis al Taller Jeroni de Moragas.

Els comportaments d'assetjament en l'àmbit laboral del Taller Jeroni de Moragas es poden produir entre companys i companyes (assetjament horitzontal), entre comandament i subordinat o entre treballador i persona amb discapacitat atesa en diferents serveis (assetjament vertical).

És responsabilitat del Taller Jeroni de Moragas protegir les persones treballadores, especialment les que tenen alguna discapacitat així com les persones ateses en els diferents serveis prestats.

e. Definicions

Es consideren dos aspectes de l'assetjament principalment: l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

- **L'assetjament sexual** és el comportament d'indole sexual no desitjat.
 - La persona que ho rep ho considera no volgut i/o ofensiu. Són comportaments no desitjats i/o rebutjats.
 - Són comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.
- **L'assetjament per raó de sexe** és el comportament discriminatori relacionat amb el sexe d'una persona.
 - La persona que ho rep ho considera no volgut i/o ofensiu. Són comportaments no desitjats i/o rebutjats.
 - Són comportaments relacionats amb el sexe d'una persona. Relacionats amb:
 - El fet de ser dona.
 - Estar embarassada o amb la maternitat.
 - Motiu de gènere (no exercir el rol culturalment atribuït al sexe)
 - Per exercir algun dret laboral previst per la conciliació de la vida personal i laboral.



Assetjament sexual

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

A tall d'exemple i sense voluntat de fer un llistat exhaustiu o excloent, es consideren conductes d'assetjament:

Assetjament sexual verbal:

- Fer comentaris sexuals obscens, difondre rumors i/o bromes sexuals ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes o que ridiculitzin i menystinguin les capacitats i habilitats de la dona.
- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte d'aquesta hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Demandes de favors sexuals.
- Enviar cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Assetjament sexual no verbal:

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

Assetjament sexual ambiental

Els subjectes actius o agressors mantenen una conducta de naturalesa sexual, de qualsevol tipus, que té com a conseqüència, buscada o no, produir un context que intimida, hostil, ofensiu o humiliant. La condició afectada és l'entorn i ambient laboral.



Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes...

Assetjament sexual per xantatge

Situació que es produeix quan la negativa d'una persona a aquesta conducta s'utilitza, implícita o explícitament, com a fonament d'una decisió que repercuteix sobre l'accés d'aquesta persona a formació, continuïtat laboral o altres promocions professionals.

Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).

Assetjament per raó de sexe

Les conductes i situacions d'assetjament per raó de sexe són qualsevol comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A tall d'exemple i sense voluntat de fer un llistat exhaustiu o excloent, es consideren conductes d'assetjament:

Assetjament per raó de sexe:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Sabotejar la feina o impedir l'accés als mitjans adequats per desenvolupar-la.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques assumides tradicionalment per l'altre sexe.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Qualsevol altre comportament que tingui causa/objectiu la discriminació, l'abús, la vexació, la humiliació de la persona per raó de la seva identitat sexual. Entenent la identitat sexual de manera àmplia i tenint en compte la orientació sexual, la identitat de gènere, la expressió de gènere i el sexe biològic.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.



Situacions que poden afavorir l'assetjament

- Estil de gestió i/o governança que tendeixi a afavorir un comandament disciplinari, intolerant i discriminatori.
- Clima laboral de desconfiança i competència excessiva.
- Alta inestabilitat i situacions de precarietat que augmentin la percepció de vulnerabilitat.
- Entorns poc professionals o poc ètics.
- Diferències importants en la proporció de homes i dones.
- Grans diferències de poder formal i informal entre sexes.
- Entorns sexualitzats o sexistes.
- Percepció de tolerància envers l'assetjament.
- Falta de recursos o mecanismes de suport.
- No intervenció ni resolució de comunicacions o denúncies presentades.

Indicis d'assetjament

Cal considerar sempre que aquests indicis poden tenir diverses i múltiples causes i que no poden ser considerats símptomes exclusius de assetjament.

A l'empresa, àmbit laboral:

- Baixes reincidents o de llarga durada.
- Augment de queixes en determinats llocs de treball.
- Augment de l'absentisme i rotació de personal.
- Sinistralitat més elevada.
- Disminució del rendiment, dificultats de treballar en equip.
- Canvis en el clima laboral, ambient més hostil.
- Situacions de ruptura o crisi en les relacions entre persones treballadores, clientela o direcció.

En les persones, àmbit personal:

- Senyals físics:
 - Contusions, esgarrapades, cremades, ferides
 - Presència de fluids corporals, sang, malalties de transmissió sexual.
 - Mala higiene, roba en mal estat...
- Problemes de salut
 - Cefalees, marejos, fatiga, insomni,
- Senyals psicològics:
 - Canvis conductuals, increment de conductes problema, conductes repetitives, retraïment, tristesa, desinhibició...

Villadelprat, 79
08197 SANT CUGAT DEL VALLÈS
Telf: 936745048 Fax:936753048





- Poca tolerància frustració, desconfiança, aïllament social.
 - Desmotivació
 - Ansietat
 - Depressió
 - Insomni
 - Trastorns dissociatius
 - Trastorns per estrès posttraumàtic
- **Avaluació Biopsicosocial**
Especialment en persones amb discapacitat es farà una valoració complerta per valorar si els canvis en la persona que podrien atribuir-se a assetjament, podrien ser degut a algun altre factor.
 - Àmbit bio:
 - Fenotip, determinats síndromes genètics que cursen amb discapacitat intel·lectual poden manifestar-se d'una manera particular que cal conèixer per no atribuir certes conductes a indicis d'assetjament.
 - Afectació de la funció cerebral, determinades afectacions podrien explicar simptomatologia compatible amb indicis d'assetjament.
 - Malaltia física, podrien explicar origen de simptomatologia.
 - Afectacions sensorials, cal tenir-les en compte per valorar capacitat comunicativa.
 - Àmbit psicològic
 - Característiques de personalitat.
 - Fortaleses i debilitats de la persona.
 - Dèficits comunicatius.
 - Valorar possibles reforçaments a conductes desadaptades.
 - Autoestima
 - Suports emocionals
 - Events vitals estressants.
 - Àmbit Social
 - Entorn social i familiar empobrit.
 - Absència d'oportunitats.
 - Poca participació, excés de temps lliure desocupat..
 - Negació de les pròpies necessitats individuals
 - Ambient de reprovació
 - Nivells d'estrès en el cuidador.



Vulnerabilitat a l'assetjament

Les persones amb discapacitat són especialment vulnerables per diferents motius:

- Tenir discapacitat intel·lectual
- Ser dona
- Haver rebut poca educació sexual,
- Tenir relacions de dependència,
- manca d'intimitat,
- dificultat d'identificació que es un abús,
- estan acostumades a que decideixin per ells

f. Principis i garanties

Respecte i protecció

S'actuarà amb la discreció necessària per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades. Les actuacions es produiran amb el màxim respecte a totes les persones implicades.

Confidencialitat

Totes les consultes o denúncies que es tramitin estan protegides pel principi de confidencialitat envers totes les persones implicades.

Només les persones competents per rebre i tramitar les denúncies tindran accés complet a la informació personal implicada.

Tota la informació relativa a les denúncies que donin lloc a l'aplicació del protocol són dades especialment sensibles i es tractaran de manera que es protegeixi la confidencialitat i el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

Es prohibeix difondre els documents relacionats amb la denúncia o amb la investigació, excepte en el cas que sigui necessari per iniciar una denúncia o un procediment judicial o administratiu; en aquest cas, la informació obtinguda s'haurà d'incorporar a la instrucció de l'expedient administratiu endegat/encarregat per l'autoritat corresponent.

S'informarà i advertirà totes les persones que intervenen en el procediment (membres de comissions, testimonis,...) de l'obligació de mantenir la confidencialitat de l'existència del procediment i de la seva actuació en el mateix.

Formació

Totes les persones que participen en l'aplicació del procediment han de ser informades del contingut d'aquest protocol.

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.

Diligència i celeritat

La investigació i resolució del cas amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades i respectant-ne les garanties.



Els terminis recollits al protocol són els següents:

Fase 1 – Detecció, comunicació i assessorament:	3 dies laborables
Fase 2 – Denúncia interna i investigació:	màxim 10 dies laborables
Fase 3 – Resolució:	3 dies laborables

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.

Imparcialitat i tracte just

El procediment garantirà la imparcialitat i un tracte just a totes les persones implicades, respectant el principi de presumpció d'innocència.

Totes les persones que intervinguin en el procés 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 activa com passivament en el procés d'aquest protocol.

No revictimització

Aquest principi comporta reduir a una sola declaració de la persona denunciant davant la comissió.

De no ser estrictament necessari en funció del desenvolupament del cas, no haurà de repetir la seva declaració.

g. Drets i obligacions de la direcció, RLPT i persones treballadores

Obligacions per part de l'empresa

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe,

Villadelprat, 79
08197 SANT CUGAT DEL VALLÈS
Telf: 936745048 Fax:936753048





- a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
 3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.
- L'incompliment de les obligacions per part de les empreses dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

Persones treballadores: drets i obligacions

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

PROTOCOL TJM

Fase 0, prevenció

- Reduir riscos en situacions i espais
- Accions formatives
- Accions de sensibilització

Fase 1, Detecció

- Detecció
- Comunicació
- Assessorament
 - vol denunciar, s'activa Fase 2
 - no vol denunciar però hi ha indicis: s'activa Fase 2
 - no vol denunciar i no hi ha indicis. Es tanca el cas
- Suport

Fase 2, Investigació

- Denúncia
- Mesures de protecció
- Investigació
- Informe d'investigació
 - Verifica evidències i proposa resolució sancionadora
 - no pot verificar evidències i proposa arxivament
- Suport

Fase 3, Resolució

- Resolució sancionadora
 - sancions
 - mesures correctores
- Arxivament de la denúncia

h. Prevenció

Fase 0, Prevenció per reduir riscos de patir assetjament

Les accions preventives actuen de manera proactiva per reduir el risc de que sorgeixi un cas d'assetjament. Han de ser planificades, executades i avaluades. Les agrupem en 4 grans àmbits:

- **Accions de reducció de riscos en espais i situacions**, anàlisi dels riscos de les persones treballadores en funció de les tasques que desenvolupen, dels espais on treballen, de les persones amb les que interactuen, de la seva vulnerabilitat... que puguin afavorir l'aparició de conductes d'assetjament. Organització del treball de manera que dificultin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
Promoció d'espais segurs, actituds de respecte mutu i comunicació no sexista. Seguiment en les enquestes de clima laboral.
 - Intervenció per reduir riscos
 - Anàlisi d'espais i situacions de risc previ
 - Anàlisi de situacions generals que poden afavorir l'assetjament.
 - Anàlisi de situacions de risc per serveis
 - Detecció d'indicis
 - Formació i sensibilització
 - Establir sistemàtica periòdica d'observació d'indicis
 - Creació d'espais segurs
 - Estils de lideratge que facilitin la participació i la cohesió de grup.
 - Pla d'igualtat.
 - Promoció d'actituds de respecte mutu
 - Comunicació no sexista
 - Adaptar Missió, visió i valors
 - Adaptar codi ètic
 - Adaptar model teòric
 - Adaptar Reglament Règim Intern
 - Adaptar ISO, anàlisi de riscos amb perspectiva de gènere, igualtat, prevenció assetjament.
- **Accions formatives**, generals per a tots els treballadors, específiques per a persones amb discapacitat. Adaptades i accessibles a diferents nivells de DI. Específiques i accessibles per a persones amb discapacitat.
 - Per a persones treballadores
 - Per a persones ateses
 - Per a famílies
- **Accions de sensibilització**, comunicació a través dels mitjans de la entitat (revista, Xarxes Socials, pàgina web), rètols en plafons informatius. Generals per a l'entitat i específiques i adaptades a cada servei. Per a clients, proveïdors,



famílies. Específiques i accessibles per a persones amb discapacitat. Difondre signes i símptomes d'alerta adaptats, visuals, en lectura fàcil.

- Per a persones treballadores
 - Per a persones ateses
 - Per a famílies
 - Per a clients i proveïdors
-
- **Implantar el protocol d'intervenció en assetjament de manera efectiva**, amb celeritat en cas de detectar senyals d'alarma, de rebre queixes, comunicacions o denúncies, protegint amb rapidesa a la víctima i actuant amb rigor per aturar l'assetjament aplicant conseqüències severes per a les persones assetjadores.
 - Creació de la Comissió de Prevenció de l'assetjament, format per persones formades i amb les aptituds adequades per reduir riscos, detectar indicis, rebre comunicacions o denúncies i activar el protocol.

i. Procés d'intervenció

Fase 1, Detecció, comunicació i assessorament.

En aquesta fase el procediment està enfocat a acompanyar i informar a la persona que fa la comunicació, la detecció d'indicis. S'informarà i assessorarà a la persona per preparar, si s'escau, la fase 2 de denúncia i investigació.

Per assegurar que la participació en el procés té lloc en igualtat de condicions i per reduir els possibles efectes revictimitzadors, cal establir mesures i suports especials adaptats a la discapacitat de la persona per tal de que la persona se senti protegida.

Facilitar informació adaptada, explicacions aclaridores, sense pressa i anticipant possibles efectes, conseqüències i implicacions.

Aquesta fase té una durada màxima de **3 dies laborables**, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que inicia la Fase 1 del protocol.

Detecció, es produeix quan una persona observa indicis o comportaments sospitosos d'assetjament.

Comunicació, consisteix en informar a alguna persona membre de la Comissió de Prevenció de l'Assetjament de que s'han observat indicis o comportaments que poden ser constitutius de assetjament.

Villadelprat, 79
08197 SANT CUGAT DEL VALLÈS
Telf: 936745048 Fax:936753048





La pot fer la persona assetjada o qualsevol persona que ha observat un comportament o indicis sospitosos de assetjament.

S'efectua un cop ocorreguts els fets, tan aviat com sigui possible tenint en compte l'afectació emocional que poden provocar.

La comunicació es pot realitzar de forma verbal o escrita.

És molt important el moment de rebre la comunicació, es considera que la persona afectada està fent una revelació i s'ha de tenir en compte diverses consideracions:

No som policies ni jutges, el nostre objectiu es ajudar en la protecció.

La revelació es produeix en el context relacional, és important on es dona, tenir en compte que la persona que reb la verbalització li resulta difícil mantenir la ment clara i tranquil·la davant la revelació dels fets que poden ser traumàtics. Donar suport al professional.

La revelació és un procés (negació, revelació, retractació, reafirmació), protegir i donar seguretat facilita el procés fins la reafirmació.

Davant una revelació es considera un cas d'alta sospita. Sempre cal actuar: espai íntim i discret, donar sensació credibilitat, no oferir el que no sabem segur que li podrem donar. Respecte, relat lliure, silencis... atenció a les preguntes, sempre obertes, mai suggerir (aquiescència), les preguntes afecten als records. Que verbalitzi els fets les menys vegades possibles (monitor, psicòleg, director....) altera el record i és retraumatitzant.

Registre de la informació: signes, conseqüències, canvis, les verbalitzacions entre la víctima i l'entrevistador (preguntes per accedir als records).

Es recomana gravar la verbalització si és possible, amb el consentiment de la persona, sempre que no el cohibeixi massa.

Activar Protocol de Prevenció de l'assetjament, suport amb especialistes.

La comunicació s'efectua a qualsevol persona membre de la Comissió de Prevenció de l'Assetjament. Aquesta comissió està formada per les persones que componen l'Equip de Direcció (Equip Verd).

Assessorament, es produeix quan s'informa a la persona afectada de les de què és assetjament i dels tipus d'assetjament, del funcionament del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i de les diferents fases del procés amb les seves implicacions.

Dins la fase d'assessorament s'informarà a la persona afectada de quines accions internes i externes pot emprendre:



- Via interna: es seguirà el Protocol de prevenció de l'assetjament, ha de comptar amb persones formades que actuïn amb professionalitat, diligència i sense demores, garantint la imparcialitat i un tractament just a totes les persones implicades. Assegurar la no discriminació ni represàlies per la participació en els processos de comunicació, denúncia o col·laboració en les diferents fases del procés.
 - Fase 1: comunicació d'un testimoni o la víctima i assessorament
 - Fase 2: denúncia interna per part de la víctima i investigació
 - Fase 3: resolució.
- Via externa
 - Via administrativa, a través de la Inspecció del Treball. Fiscalitza l'empresa en quant responsable de vetllar perquè l'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin la producció d'assetjament, hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos i s'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.
 - Via judicial,
 - Jurisdicció laboral, procura la tutela dels drets fonamentals i les llibertats públiques.
 - Jurisdicció penal, l'assetjament sexual pot ser constitutiu de delictes, establint les seves conseqüències en el codi penal.

Mesures i adaptacions, en cas que s'opti per la via externa es facilitarà l'adopció de mesures a les que tenen dret les persones amb discapacitat, tan com a testimonis, com a víctimes o acusats, per obtenir un judici just, en igualtat de condicions. I que obtinguin suports, adaptacions, ajustaments del procediment en cas que els requereixin.

La figura del facilitador en processos judicials en persones amb discapacitat Avalua la necessitat d'ajustos en: llenguatge, espai/temps, pensament, atenció, memòria, desitjabilitat social.

Es tindrà especial cura a evitar doble victimització, procurant reduir el patiment de haver de declarar diverses vegades. Tenir en compte sala Gesell.

Es proposarà a la persona i als tutors tenir l'assessorament de la UAVDI (Unitat d'Atenció a la Víctima per a persones amb Discapacitat Intel·lectual en el cas de la víctima.



Es proposarà a la persona acusada i als tutors tenir l'assessorament del Programa Accepta, Dincat, Marta Coll, per persones amb discapacitat, acusats de comissió de delictes.

Material adaptat Dincat, Plena Inclusion.

<https://youtu.be/CCoENV9pcYo>

<https://youtu.be/gtonQuqqsl0>

<https://youtu.be/mTlXvrl64P4>

Adaptació Dincat, l'estatut de la víctima

https://www.dincat.cat/wp-content/uploads/2020/10/original_Estatut-de-la-victima_CAT.pdf

Oficines d'atenció a la víctima.

https://sejudicial.gencat.cat/ca/que_cal_fer/Soc-victima-de.../victima-delicte/Oficines-datencio-a-les-victimes-del-delicte/

Suport, acompanyament personals a la persona afectada i a la presumpta agressora, oferint suport emocional, psicològic o altres suports externs que puguin requerir, amb especial cura si la persona té discapacitat.

Les funcions de la Comissió de Prevenció de l'Assetjament, en aquesta fase, són:

- Triar un membre de la comissió com a persona de referència que es comunicarà preferentment amb la persona afectada.
- Vetllar perquè es respectin especialment les persones amb discapacitat tan si és persona afectada com presumpte agressor.
- Informar i assessorar a la persona afectada (víctima o testimoni)
- Acompanyament a la persona afectada durant tot el procés, oferir suport emocional a la víctima i al testimoni, si cal.
- Considerar la necessitat de protegir a la víctima.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser:

1. La persona afectada decideix posar denúncia i activar la Fase 2 del protocol.
2. La persona afectada decideix no posar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, considera que hi ha indicis o evidències de la existència d'una situació d'assetjament.

En aquest cas es posarà en coneixement de la empresa a través de la Comissió de Prevenció de l'Assetjament, respectant el dret a la

Villadelprat, 79
08197 SANT CUGAT DEL VALLÈS
Telf: 936745048 Fax:936753048





confidencialitat de les persones afectades, per tal que la empresa faci les actuacions que consideri pertinents per fer front als indicis percebuts. Es podria activar Fase 2 o tancar el cas.

3. La persona afectada decideix no posar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, considera que no hi ha indicis o evidències de la existència d'una situació d'assetjament.
En aquest supòsit s'ha de tancar el cas.

La persona de referència de la Comissió de Prevenció de l'Assetjament serà la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, garantint la confidencialitat dels documents i de la informació que es generin en aquesta fase.

Si es tanca el cas s'ha de tornar la documentació a la persona afectada.

En cas que es continuï amb la Fase 2, la documentació s'adjuntarà a l'expedient que es generi.

Fase 2, Denúncia interna i investigació.

L'objectiu d'aquesta fase és la investigació interna exhaustiva dels fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre la existència o no d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes es crea una comissió d'investigació.

Quan es té coneixement de la possibilitat de que s'hagin produït comportaments d'assetjament s'ha d'actuar per responsabilitat.

S'establirà una relació d'ajuda envers la persona afectada basada en la confiança, l'escolta i la professionalitat per valorar el cas.

La comissió d'investigació serà interna. Estarà formada per dos membres com a mínim de la Comissió de Prevenció de l'Assetjament, un dels quals serà una persona neutral, que no pertanyi al mateix servei que la persona investigada.

La durada de la fase d'investigació i la emissió de l'informe es faran en un termini no superior a **10 dies laborables**.

Des de la presentació de la denúncia s'obre expedient i en aquest moment la Comissió de Prevenció de l'Assetjament proposarà a gerència i/o a la direcció del servei l'allunyament de la persona afectada de la persona agressora així com altres mesures que estimi oportunes. En cap cas aquestes mesures suposaran cap perjudici per a la persona afectada i minimitzant els possibles efectes adversos en el presumpte agressor.

La denúncia, és la acció que inicia la Fase 2, en aquesta la persona que la fa només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament. La denúncia es farà per escrit mitjançant un imprès model adjunt en l'annex. La denúncia farà constar:

- Nom i càrrec de la persona presumptament assetjadora.

Villadelprat, 79
08197 SANT CUGAT DEL VALLÈS
Telf: 936745048 Fax:936753048





- Detalls dels fets: descripció, durada, dates i freqüència.
- Noms i dades de possibles testimonis.

La investigació, consisteix en el procés de recollida d'informació i de valoració dels fets. S'actuarà amb el supòsit de la presumpció d'innocència i de confidencialitat.

En la recollida d'informació es faran entrevistes amb les parts implicades i amb possibles testimonis. Es recolliran indicis.

En la valoració es decidirà si hi ha indicis suficients per verificar si s'ha produït assetjament.

S'emetrà un informe amb la recollida d'informació, la valoració i determinarà si s'escau la sanció o l'obertura d'expedients disciplinari i altres mesures a prendre.

L'informe tindrà en compte els fets, els registres de les entrevistes, els possibles indicadors i/o indicis, les possibles circumstàncies atenuants i agreujants.

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

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/ades i assetjadora/ores.
- 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: informacions, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat 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 s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:

Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.

Si hi ha dues o més persones assetjades.

Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.

Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.

Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.

Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.

Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

Conclusions.

Mesures correctores.



Les mesures de protecció, al iniciar la Fase 2 de denúncia i investigació, es prendran les mesures oportunes amb celeritat per protegir la víctima i evitar que es pugui mantenir la possibilitat de continuar patint assetjament mentre duri la investigació. La empresa prendrà les mesures pertinents per evitar o reduir al màxim el contacte entre presumpte assetjador i víctima.

En cas de que la víctima o el presumpte agressor siguin persones amb discapacitat la Comissió de Prevenció de l'Assetjament promourà que es faci una entrevista amb les famílies / tutors per informar-los de la situació.

Suport, acompanyament personals a la persona afectada i a la presumpta agressora, oferint suport emocional, psicològic o altres suports externs que puguin requerir, amb especial cura si la persona té discapacitat.

Les funcions de la Comissió de prevenció de l'assetjament en aquesta fase són:

- Vetllar perquè es respectin especialment les persones amb discapacitat tan si és persona afectada com presumpte agressor.
- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

Els resultats d'aquesta fase poden ser:

1. L'informe d'investigació a partir de la contrastació de les informacions recollides conclou que hi ha suficient indicis o proves per verificar que efectivament s'ha produït assetjament.
Té en compte especialment si hi ha persones amb discapacitat implicades, els seus antecedents, circumstàncies i una adequada valoració bio-psico-social de cada cas.
Proposa mesures internes i/o externes per les dues parts amb la intenció de protegir la víctima i sancionar a l'assetjador i un acompanyament i suport posterior per ambdós.
2. L'informe d'investigació no pot verificar evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament.



La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase.

Fase 3, Resolució.

En funció de l'informe vinculant emès per la Comissió de Prevenció de l'Assetjament, gerència emet una resolució del cas.

Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap de **3 dies hàbils** d'haver rebut l'informe d'investigació de la Fase 2.

La Resolució, conté la conclusió de l'informe:

1. Hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament.
Inici d'expedient sancionador.
Adopció de mesures correctores de tipus organitzatiu.
2. No hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament.
Arxivament de la denúncia.

La resolució farà constar les dades identificatives de la persona denunciada i de la denunciant, la causa de la denúncia i els fets constatats.

Es remet una còpia autenticada a la persona denunciant i a la denunciada.

Les sancions, El Consell de Prevenció de l'Assetjament prendrà les mesures oportunes aplicant la normativa vigent, les sancions previstes en el conveni laboral i procurant tenir en compte les circumstàncies particulars de les persones afectades.

1. Les faltes lleus: Amonestació escrita i suspensió de feina i salari fins a dos dies. Expulsió d'un dia.
2. Les faltes greus: Suspensió de feina i salari fins a quinze dies. Expulsió d'un a tres dies.
3. Les faltes molt greus: Suspensió de feina i salari fins a seixanta dies o acomiadament disciplinari. Expulsió de tres dies a una setmana o baixa del servei.

Altres mesures, en el marc d'actuar per evitar que es pugui tornar a produir l'assetjament es tindran en compte mesures restitutives, correctores, organitzatives i processos de mediació que procurin ser consensuades per totes les parts i que involucri les persones implicades i l'entorn. La finalitat d'aquestes mesures és la restitució del greuge comès amb les conductes d'assetjament.



Suport, acompanyament personals a la persona afectada i a la presumpta agressora, oferint suport emocional, psicològic o altres suports externs que puguin requerir, amb especial cura si la persona té discapacitat.

Les funcions de la Comissió de prevenció de l'assetjament en aquesta fase són:

- Vetllar perquè es respectin especialment les persones amb discapacitat tan si és persona afectada com presumpte agressor.
- Assegurar-se de l'acompliment de les sancions i altres mesures.
- Acompanyament i suport a les persones implicades.
- Fer un seguiment periòdic de la efectivitat de les mesures.

Els resultats d'aquesta fase són l'expedient sancionador o l'arxivament del cas i les mesures complementàries que s'apliquin.

La Comissió de prevenció de l'assetjament és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase.

j. Seguiment

Per avaluar l'acompliment del protocol la Comissió de Prevenció de l'Assetjament es reunirà com a mínim una vegada a l'any. En aquesta reunió es farà una acta en la que s'anotará el seguiment dels següents indicadors:

1. Nombre de mesures preventives, de sensibilització, de formació realitzades per servei i breu descripció.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe.
3. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia interna per assetjament sexual o per raó de sexe.
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme durant l'any.

k. Informació a la plantilla

En la posada en marxa del protocol es posarà a disposició el mateix a la totalitat de les persones treballadores del Taller Jeroni de Moragas SCCL.

Es farà una sessió informativa monogràfica de dues hores de durada en una de les reunions generals mensuals en la que es farà una presentació del protocol i la formació inicial.



S'entregarà una versió resumida del protocol als professionals i s'elaborarà una versió accessible per a les persones amb discapacitat ateses en els diferents serveis.

Anualment es durà a terme un seguiment explicant les accions realitzades.

j. Pla d'implantació

Aprovació EV protocol prevenció assetjament TALLER JERONI DE MORAGAS SCCL	Juny 2020
Constitució Comissió de Prevenció	Juny 2020
Vist-i-plau assemblea socis	Juny 2020
Comunicació i difusió a tots els treballadors i/o usuaris	Juliol 2021
Sessió informativa/formativa protocol a tots els treballadors i/o usuaris	Setembre 2021
Incorporació al Pla d'Igualtat	Setembre 2021

k. Temporalitats

Semestralment l'EV farà seguiment de casos (si n'hi ha)

Anualment l'EV elaborarà informe de seguiment, actuacions i modificacions en cas necessari del Pla.

La revisió del PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDAMENT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE del Taller Jeroni de Moragas SCCL, es realitzarà integralment cada 4 anys, conjuntament amb el PLA D'IGUALTAT.



Annex I Model de denúncia interna

Dades de la persona denunciada ⁽¹⁾

Nom i Cognoms	
DNI	
Àrea	
Secció	
Empresa o entitat	
Telèfon de contacte	
Adreça electrònica	

Dades de la persona denunciant (persona afectada)

Nom i Cognoms	
DNI	
Àrea	
Secció	
Empresa o entitat	
Telèfon de contacte	
Adreça electrònica	

Descripció dels fets ⁽²⁾

--

Testimonis ⁽³⁾

--



El/la sotasignant sol·licita l'activació de la fase d'actuacions del protocol d'assetjament del TALLER JERONI DE MORAGAS SCCL.

El/la sotasignant es compromet a comunicar a la comissió del protocol d'assetjament l'inici d'accions per la via jurídica.

Signatura de la persona denunciant	Recepció de la comunicació
------------------------------------	----------------------------

Lloc i data

(1) En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia es respectarà el marc legal vigent de la Llei de Protecció de Dades de Caràcter Personal

(2) Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo

(3) Si hi ha testimonis, cal identificar-los amb nom complet i adreça electrònica





Annex II Model d'informe

Nº denúncia:	Nº informe:
--------------	-------------

Dades del denunciant	
Nom i Cognoms	
DNI	
Àrea	
Secció	
Empresa o entitat	
Telèfon de contacte	
Adreça electrònica	

Dades del denunciant	
Nom i Cognoms	
DNI	
Àrea	
Secció	
Empresa o entitat	
Telèfon de contacte	
Adreça electrònica	

Anàlisi de la denúncia (mediador/a)



Conclusions

Propostes

Comissió d'investigació

És necessari constituir la comissió d'investigació?

SI NO

Data:

Signatura mediador/a:

Procés d'investigació de la comissió d'investigació (entrevistes, proves,...)



Conclusions comissió investigació

Accions correctores proposades

Data redacció informe:

Signatures participants investigació:





Annex III Resum del Protocol de Prevenció de l'Assetjament sexual

Què és?

El Protocol diu què es farà al Taller Jeroni de Moragas per evitar que hi hagi assetjament sexual i què es farà si algú en pateix.

Perquè?

El protocol el fem perquè no volem que ningú pateixi assetjament sexual.

Com?

Per evitar que cap persona pateixi assetjament, tenim aquests 6 objectius:

1. Donar informació de què és l'assetjament i com evitar-ho.
2. Explicar què farem per prevenir-lo, acompanyar i donar suport a la víctima i investigar i decidir quines conseqüències tindrà per a la persona assetjadora
3. Millorar l'actitud el respecte entre les persones.
4. Evitar situacions que poden facilitar l'assetjament.
5. Observar senyals i indicis d'assetjament.
6. Ser justos i guardar el secret amb les persones afectades.

On?

Volem evitar l'assetjament a totes les persones que treballen i que són ateses al Taller Jeroni de Moragas. A tots els serveis del Taller (CET, Llars, CO, Sesam, Club Social) . A tots els llocs del Taller (Villadelprat, Vinyet, Can Cabassa, Bugaderia, Mix Servei...). En qualsevol activitat que faci el Taller ja sigui laboral, ocupacional, assistencial, formativa, de lleure...

Què és assetjament sexual?

L'assetjament sexual és quan algú fa coses sexuals a un altre sense que aquest ho vulgui i a la persona que ho rep no li agrada.

Quan et fan carícies, mirades, gestos, comentaris, bromes sexuals sense que vulguis i no t'agrada.

Quan t'ensenyen o et demanen fotos sexuals, o del cos (vestit o despullat) sense que vulguis i no t'agrada.

Quan et toquen, especialment les parts íntimes (els genitals), sense que tu vulguis i no t'agrada.



Quan et fan xantatge i t'ofereixen coses a canvi de que facis o rebis petons, carícies, sexe...

Què és assetjament per raó de sexe?

Quan algú discrimina a un altre per ser dona, per estar embarassada, per ser homosexual, per ser un home molt femení, per ser una dona molt masculina...

Et discriminen quan no et deixen treballar, opinar, participar igual que als altres. Quan et fan comentaris que no t'agraden sobre la teva manera d'estimar o de vestir-te o de ser.

Què farem?

0. Prevenir

Abans de que pugui haver-hi assetjament:

- Prevenir:
 - o Reduirem situacions i espais que puguin tenir més risc.
 - o Motivarem a ser més respectuosos i menys sexistes.
 - o Ens fixarem en indicis, pistes que ens puguin assenyalar que pot haver-hi assetjament.
- Informació: aprendrem què és l'assetjament, com detectar-lo, com evitar-lo i com actuar si passa.
- Sensibilització: farem activitats i cartells accessibles per tenir una actitud més sensible i respectuosa, menys tolerant amb l'assetjament.
- Protocol, hi haurà un grup de persones que vigilarà que ningú faci assetjament: la Comissió de Prevenció de l'assetjament.

1. Actuar:

Quan algú té sospites que hi ha hagut assetjament actuarà així:

- Algú ha rebut assetjament i ho explica a un monitor o a direcció.
- Algú ha vist com un altre persona rebia assetjament i ho explica al seu monitor o a direcció.

Comunicació

S'explica el que ha passat a un responsable. La persona afectada només parlarà amb una persona del que ha passat.

La Comissió de Prevenció de l'Assetjament decideix quina persona de la comissió acompanya a la persona afectada.

Villadelprat, 79
08197 SANT CUGAT DEL VALLÈS
Telf: 936745048 Fax:936753048





La persona acompanyant acull a la persona afectada, li dona suport, li pregunta què ha passat, la protegeix perquè no li torni a passar, li dona informació, la assessora, li explica què pot passar a partir d'ara i la ajuda a decidir com actuar.

La persona afectada té tres dies per decidir com actuar:

- Posar una denúncia interna i això farà que comenci una investigació interna per saber què ha passat.
- Posar una denúncia externa, això farà que la policia investigui què ha passat.
- No posar denúncia interna. Si no hi ha sospita de assetjament aquí es tanca i s'acaba. Si hi ha sospita d'assetjament es podria iniciar investigació interna.

Denúncia

Es posa per escrit el que ha passat perquè s'investigui internament. Ha d'explicar què ha passat, on ha passat, quan ha passat i qui és la persona acusada (la que ha l'ha assetjat).

Hi haurà dues persones que investigaran i parlaran amb totes les persones implicades i aclariran els fets.

Quan es posa la denúncia interna la persona afectada estarà protegida de la persona acusada.

Tenen 10 dies per fer un informe de la investigació. En aquest informe valoraran si realment hi ha hagut assetjament i proposaran què fer amb les persones implicades.

Resolució

La gerent rep l'informe de la denúncia i, al cap de tres dies màxim, l'explica i en dona una còpia a les persones afectades.

Si es comprova l'assetjament hi hauran sancions per a la persona acusada juntament amb altres mesures per evitar que pugui tornar a passar.

Seguiment

Cada any es mirarà un resum de quines coses han passat relacionades amb l'assetjament (prevenció, comunicació, denúncies) per valorar si s'està actuant bé.

Informació

Es donarà informació del Protocol de Prevenció de l'Assetjament a tots els treballadors i es donarà en lectura fàcil a les persones amb discapacitat amb rètols i textos adaptats.