

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE SITUACIONS
D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE,
ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESIÓ DE
GÈNERE DINS L'ENTORN LABORAL DE:

INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P.



GENER 2024

Elaborat per:
Servei de Prevenció
GSMEP, S.L.

Revisat per:
Roger Buyreu
Marta Rico

ÍNDEX

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL.....	3
1 OBJECTE.....	4
2 ABAST.....	5
3 DEFINICIONS.....	5
3.1 Definició de conflicte interpersonal.....	5
3.2 Assetjament psicològic o “Mobbing”.....	6
3.2.1 Definició d'assetjament psicològic o “Mobbing”.....	6
3.2.2 Perspectiva jurídica de l'assetjament psicològic o moral al treball.....	7
3.2.3 Formes d'expressió d'assetjament psicològic o “Mobbing”.....	8
3.3 Definició d'assetjament sexual o per raó de sexe.....	9
3.3.1 Perspectiva legal de l'assetjament sexual o per raó de sexe.....	11
3.3.2 Formes d'expressió d'assetjament sexual i per raó de sexe.....	11
3.3.3 Grups d'especial atenció amb relació a les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.....	14
3.3.4 Definició de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió sexual.....	14
3.4 Denúncies falses.....	14
4 ASPECTES DESTACABLES DEL PROCEDIMENT.....	15
4.1 Principis directors.....	15
4.2 Definicions a efectes del present procediment.....	17
5 APLICACIÓ DEL PROCEDIMENT.....	18
5.1 Compromís i confidencialitat.....	18
5.2 Inici del procediment.....	18
5.3 Desenvolupament del procediment d'actuació.....	19
5.4 Gestió documental i registres.....	21
5.5 Seguiment del protocol.....	22
5.6 Prevenició.....	22
Annex 1: Glossari protocol LGTBI.....	23
Annex 1: Fitxa de comunicació de situacions d'assetjament psicològic o sexual.....	26

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

Des de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals, la qual ja obligava a les empreses el deure i millorar les condicions de treball, actualment podem destacar el Reial decret llei 6/2019, de l'1 de març, la Llei orgànica 7/2007 sobre la igualtat dels homes i les dones i el Reial decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre i es modifica el Reial decret 713/2010, del 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, Llei Orgànica 10/2022 de 6 de setembre que garanteix la llibertat sexual. Els quals fan una menció especial, sobre el protocol d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe.

Cal destacar que, actualment el Criteri Tècnic 104/2021 sobre actuacions d'Inspecció de treball i seguretat social en riscos psicosocials, complementa el criteri tècnic 69/2009 en matèria de prevenció i gestió de situacions d'assetjament laboral.

En l'àmbit de la Unió Europea, a l'article 19 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE), s'ha establert un marc legal per a protegir les treballadores i els treballadors que són objecte de discriminació per raons d'orientació sexual. S'han adoptat dues directives d'obligat compliment per a tots els estats membres: la Directiva marc per a la igualtat de tracte en l'ocupació (2007/78 / CE), que inclou l'orientació sexual entre els motius de no discriminació i la Directiva relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre els homes i dones en l'ocupació (2006/54 / CE), que prohibeix la discriminació en l'ocupació...

D'altra banda, l'Estatut dels Treballadors disposa de manera específica el dret al respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat de tota persona treballadora, compresa la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, és la nova llei per a la igualtat real i efectiva de les persones TRANS i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI. El Capítol I estableix les mesures generals de protecció i reparació enfront de la discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals. El Capítol II regula les mesures específiques d'assistència i protecció enfront de la violència basada en LGTB-fòbia.

De conformitat amb la normativa vigent, La INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P. vol aconseguir un entorn de treball on es garanteixi la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral i també el respecte a la dignitat i llibertat de les persones que treballen a l'empresa, així com per a les persones alienes a l'empresa (clients, proveïdors, etc.) que mantinguin una relació laboral amb, La INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P.

Per això s'ha elaborat aquest protocol per evitar situacions d'assetjament psicològic ("Mobbing") i/o assetjament sexual i/o assetjament per raó de gènere, i/o assetjament per raó d'orientació sexual, i/o identitat de gènere i/o expressió de gènere, deixant clar que no es permetrà ni tolerarà aquestes conductes en l'àmbit laboral de la INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P.

Les persones que promoguin o practiquin qualsevol mena d'assetjament dins de l'empresa seran durament sancionades, segons el que marqui el nostre conveni col·lectiu de faltes lleus, greus o molt greus.

La INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P. es compromet a:

- Difondre el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament psicològic ("Mobbing") i/o sexual o per raó de sexe, i/o assetjament per raó d'orientació sexual, i/o identitat de gènere i/o expressió de gènere, a tot el personal intern i a qualsevol persona que, per la seva relació laboral amb la INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P., ho sol·liciti.
- Donar suport a les persones treballadores que es vegin afectades per aquestes situacions d'assetjament, investigarà els casos individualment, sent la/les persones/es designades la/es que portaran a terme la investigació.
- La INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P. facilitarà la informació i la formació necessària al personal, per donar a conèixer les pautes que calen seguir, amb l'objectiu de prevenir i actuar en contra de l'assetjament psicològic, sexual i/o per raó de gènere, per raó d'orientació sexual, per raó d'identitat de gènere i/o expressió de gènere en l'àmbit laboral.
- Totes les queixes o denúncies que arribin, seran tramitades amb total transparència i confidencialitat.
- No es tolerarà cap mena de represàlies contra aquelles persones que col·laborin amb la investigació o que promoguin la denúncia d'aquestes situacions.
- La INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P. serà igual de contundent contra aquelles persones que promoguin falses denúncies a les quals se'ls aplicarà el mateix protocol.

OBJECTE

Aquest procediment descriu el procés a seguir per a tot el personal de l'empresa i al centre de treball pertanyents a la INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P., en cas de patir situacions de conflicte interpersonal, assetjament psicològic ("Mobbing") i/o assetjament sexual o per raó de gènere, i/o assetjament per raó d'orientació sexual, i/o identitat de gènere i/o expressió de gènere, aplicant-se per a la resolució de les situacions descrites mesures de mediació i anàlisi guiada; tenint en compte la dignitat de les persones, els drets inviolables que li són inherents i, finalment, el respecte a la llei i als altres.

Així mateix, intenta establir les mesures necessàries per prevenir i evitar que es produeixi qualsevol mena d'assetjament (Psicològic, sexual o per raó de gènere, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere), així com determinar concretament les actuacions d'instrucció i sanció internes i les garanties en cas que algun treballador o treballadora presenti una queixa en aquestes matèries.

Tota persona que consideri que està envoltat d'un conflicte interpersonal o que consideri que ha estat objecte d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, i/o identitat de gènere i/o expressió de gènere, tindrà dret a presentar internament una queixa, sense detriment de les accions penals o civils que la persona assetjada pugui exercitar externament l'organització.

ABAST

Aquest procediment és aplicable a tota la plantilla de la INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P. i a totes les persones alienes que mantinguin una relació laboral amb l'empresa (clients, proveïdors, etc.)

En cas que resulti implicat personal aliè a l'empresa, es donarà coneixement del succés a les seves respectives empreses, perquè siguin aquestes les que prenguin les mesures que creguin oportunes.

DEFINICIONS

3.1 DEFINICIÓ DE CONFLICTE INTERPERSONAL

Aquest protocol també s'ha d'aplicar a situacions de conflicte interpersonal quan aquestes poden afectar la salut de les persones i/o el normal funcionament del servei.

El conflicte interpersonal a l'entorn laboral s'entén com les diferències percebudes entre dues parts (persones o grups) per causa d'intercanvi d'informació i/o opinions i que generen confrontació entre elles; de l'intent d'assolir un dret; de l'oposició a una decisió i, la lluita o la discussió entre uns/unes i altres amb la intenció d'aconseguir un acord.

No obstant això, si aquestes situacions deriven en un conflicte que pot afectar la salut i no es resolen de forma més o menys satisfactòria, bé per la resolució definitiva del problema, bé pel canvi de les circumstàncies que el provocaven, o perquè vagi remetent amb el temps, s'ha d'evitar que el conflicte es faci crònic i activar el protocol per a la seva resolució.

Els principals conflictes són:

- ✓ **Conflicte d'interès.** Defensa d'un benefici, objecte, o d'un avantatge.
- ✓ **Conflicte de poder.** Secundari a la percepció que la zona d'influència mateixa està en risc o a la intenció d'assolir més nivell de control i de capacitat de decisió.
- ✓ **Conflicte d'identitat.** Les accions d'una persona de l'entorn laboral que agredeixen la identitat personal o professional.
- ✓ **Conflicte ideològic.** S'origina una impossibilitat de convivència, que impedeix establir compromisos, a causa de diferències en l'ètica, la visió de les coses, la religió, la política, etc.

Altres situacions que són susceptibles d'originar, o ser qualificades de conflicte interpersonal en els termes que s'acaben d'exposar, però que, en cap cas, no es poden definir o enquadrar en el marc d'una situació d'assetjament psicològic són (relació no exhaustiva):

- Crítiques constructives, explícites, justificades.
- Conflictes entre dues persones per problemes concrets que generen discussió.

- Un fet violent singular i puntual (sense prolongació en el temps): Canvi de lloc de treball justificat, sanció correcta, discussió puntual, etc.
- Accions irregulars organitzatives que afecten el col·lectiu: Eliminació d'hores extres, canvis d'horaris, etc.
- Un estil de comandament autoritari per part dels superiors: La pressió legítima d'exigir el que es pacta o les normes que existeixen, la supervisió i/o control, així com l'exercici de l'autoritat, sempre amb el degut respecte interpersonal, pressions per augmentar la jornada o fer determinats treballs.
- Els comportaments arbitraris o excessivament autoritaris dirigits a la col·lectivitat, en general

3.2 ASSETJAMENT PSICOLÒGIC O “MOBBING”

3.2.1 DEFINICIÓ D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC O “MOBBING”

Actualment, coexisteixen diferents definicions d'assetjament psicològic o “Mobbing”. Una de les més actuals és la presentada a la NTP 854 que defineix l'assetjament: “Exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i perllongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra/es que actuen davant d'aquella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut”.

Aquest comportament, que sovint comporta baixes laborals continuades i prolongades, té per finalitat destruir les xarxes de comunicació de la víctima, destruir-ne la reputació, minar la seva autoestima, pertorbar l'exercici de la feina de casa, degradar deliberadament les condicions de treball de la persona agredida, produint un dany progressiu i continu a la seva dignitat per aconseguir que finalment aquesta persona o persones abandonin el seu lloc de treball.

Aquesta violència psicològica, de vegades es realitza en funció del gènere, la raça, l'edat, l'opinió, la religió, les circumstàncies personals o socials de la víctima i en tots els casos atempta contra la identitat, la dignitat o la integritat física o psíquica d'una persona.

Hi ha altres definicions per a l'assetjament psicològic o “Mobbing”, exposant-ne a continuació algunes:

- ✓ La definició que realitza H. Leymann sobre el “Mobbing”, que en català es podria traduir com a “assetjament psicològic”, estableix que són situacions en què una persona o un grup de persones exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica, de forma sistemàtica (almenys una vegada per setmana), durant un temps perllongat (més de sis mesos), sobre una altra persona al lloc de treball.
- ✓ La Comissió Europea el defineix com el comportament negatiu entre companys/es o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual l'afectat/da és objecte d'assetjament i atacs sistemàtics, durant un temps prolongat, de manera directa o indirecta, per part d'una o més persones, amb l'objectiu de fer el buit.

Les situacions d'assetjament psicològic o "Mobbing" a què es poden trobar exposats poden implicar:

- Atacs verbals i/o físics.
- Denigració i/o aïllament social.
- Violència física i/o psicològica.
- Rebuig intencionat de la comunicació directa.

En dinàmica d'interacció d'assetjament, el suposat agressor/a o agressors/res solen valdre's d'algun argument o estatus de poder, del qual se serveixen per mantenir la seva posició de predomini. Aquests elements de suport poden ser: la força física, l'antiguitat, la força del grup, la popularitat en el grup o el nivell jeràrquic per dur a terme aquests comportaments fustigadors. Ha de tenir direccionalitat i intencionalitat; és a dir, adreçat a una persona o grup de persones i actuar amb la intenció d'anul·lar laboralment o psicològicament la persona o grup.

L'assetjament psicològic es pot presentar sota tres supòsits:

- Descendent (del superior a l'inferior a la jerarquia) també anomenat "Bossing".
- Ascendent (del o dels inferiors jeràrquics al superior).
- Horitzontal (entre iguals en rang o posició jeràrquica).

El "Mobbing" és una situació que evoluciona al llarg del temps i que moltes vegades té l'origen en esdeveniments poc rellevants, però que poden acabar amb la víctima fora de la vida laboral.

L'expressió d'assetjament psicològic cap a les persones es pot manifestar de maneres molt diverses, i fins i tot amb un alt grau de sofisticació, a través de diferents actituds i comportaments. Leymann distingeix quaranta-cinc comportaments hostils, classificats en grups diferents atenent la seva naturalesa diferent.

3.2.2 PERSPECTIVA JURÍDICA DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC O MORAL AL TREBALL

Des d'una perspectiva legal, l'assetjament moral és un delictes que preveu l'article 173.1 del Codi Penal:

"Qui infligís a una altra persona un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys.

Amb la mateixa pena seran castigats els que, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional i prevalent-se de la seva relació de superioritat, realitzin contra un altre de forma reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tracte degradant, suposin greu assetjament contra la víctima."

L'assetjament moral o psicològic a la feina és contrari al principi d'igualtat de tracte, i vulnera el dret a la integritat moral, igualtat i a la interdicció dels tractes inhumans o degradants reconeguts en l'àmbit constitucional, tractant-se a més d'un fenomen que a l'àmbit normatiu laboral desconeix i menyscaba el dret que reconeix a tot treballador l'art. 4.2.e de l'Estatut dels Treballadors, perquè se'n respecti la intimitat i la consideració deguda a la dignitat. Drets bàsics la infracció dels quals és qualificada de constitutiva d'un greu incompliment de les obligacions contractuals.

Com a elements fonamentals del "Mobbing" i que el diferencien del que es pot entendre com un mer conflicte interpersonal en l'àmbit laboral, cal assenyalar d'acord amb la doctrina científica i la jurisprudència penal recent, els següents:

- **Un element material** consistent en la realització d'una conducta de persecució o fustigació d'un treballador, ja sigui un company de feina, un superior o un subordinat, en el marc d'una relació laboral, tenint caràcter individualitzat perquè està adreçada a un treballador i no cap a un col·lectiu.
- **Un element temporal o habitual.** La conducta hostil ha de ser sistemàtica i reiterada en el temps, encara que els fets siguin lleus considerats aïlladament, adquireixen gravetat precisament amb la reiteració, cosa que suposa l'exclusió dels fets esporàdics.
- **Un element intencional.** La conducta hostil ha de ser intencionada o maliciosa, dirigida a pressionar i fustigar un subjecte passiu concret, amb exclusió dels fets imprudents o casuals. Així doncs, a la conducta pròpia d'assetjament, s'afegeix el qualificatiu "moral", que tendeix, per tant, a incidir que l'assetjament estigui finalment dirigit a aconseguir l'enfonsament íntim i psicològic de la persona, cosa que en suma suposa un atac a la seva dignitat o integritat psíquica.

3.2.3 FORMES D'EXPRESSIÓ D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC O "MOBBING"

- **Accions contra la reputació o la dignitat de la persona.** Ridiculitzar, riure's del seu aspecte físic, veu, conviccions personals o religió, del seu estil de vida.
- **Accions contra l'exercici del treball de la persona.** Quantitat de treball excessiva o difícil de fer. Privació de la realització de qualsevol mena de feina. Negar o amagar els mitjans per a la realització del seu treball. Sol·licitar a la persona treballadora i demandes contradictòries o excloents.
- **Accions que manipulin la comunicació o la informació.** No informar la persona treballadora sobre diferents aspectes de la seva feina. No aclarir-ne les funcions i les responsabilitats. No ensenyar els mètodes de treball a fer. No ensenyar la quantitat i la qualitat del treball a fer. Mantenir la persona treballadora en una situació d'incertesa. Fer ús hostil de la comunicació, tant explícitament (amenaçant, criticant o reprenent sobre temes laborals com pel que fa a la seva vida privada, etc.), com implícitament (no dirigir-li la paraula, no fer cas de les seves opinions, ignorar la seva presència, etc.). Utilitzar selectivament la comunicació per reprendre o amonestar, mai per felicitar. Accentuar la importància dels errors i minimitzar la importància dels seus èxits.
- **Accions d'Iniquitat.** Establir diferències de tracte. Distribució no equitativa del treball. Desigualtats remuneratives.

- **Abús d'autoritat.** Deixar la persona treballadora de manera continuada sense ocupació efectiva o incomunicada sense cap causa que ho justifiqui. Dictar ordres de compliment impossible amb els mitjans que se li assignen. Ocupació en tasques inútils o que no tenen cap valor productiu. Accions de represàlia davant de les persones treballadores que han plantejat queixes, denúncies o demandes davant de l'empresa o que han col·laborat amb els reclamants.
- **Tracte vexatori.** Insultar o menysprear repetidament un treballador o treballadora. Reprendre'l reiteradament davant d'altres persones. Difondre rumors falsos sobre la seva feina o vida privada.

3.3 DEFINICIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

Assetjament sexual:

La recomanació de les Comunitats Europees 02/31 de 27 de novembre de 1991, relativa a la dignitat de la dona i l'home a la feina, aborda l'assetjament sexual com:

“La conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el gènere que afecten la dignitat de la dona i l'home a la feina, inclosa la conducta de superiors i companys, resulta inacceptable sí”:

- Aquesta conducta és no és desitjada, no és raonable i és ofensiva per a la persona que n'és objecte.
- La negativa o el sotmetiment d'una persona a aquesta conducta (inclosos els superiors i els companys) s'utilitza de manera explícita o implícita com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional i a l'ocupació, la continuïtat d'aquest, el salari o qualssevol altres decisions relatives a l'ocupació.

Aquesta conducta crea un entorn laboral intimidatori, hostil i humiliant per a la persona que n'és objecte, i que aquesta conducta pot ser, en determinades circumstàncies, contrària al principi d'igualtat de tracte.

En aquest sentit, són elements a destacar la naturalesa clarament sexual de la conducta d'assetjament, el que aquesta conducta no és desitjada per la víctima, en tractar-se d'un comportament molest, l'absència de reciprocitat i la imposició de la conducta.

- Tipologies d'assetjament sexual

L'assetjament sexual es pot manifestar en una gran varietat de maneres. Algunes formes de comportament poden resultar tan greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat assetjament sexual.

Es pot distingir entre diversos tipus d'assetjament sexual:

- El tipus d'assetjament sexual més utilitzat és el **quid pro quo**; en aquest tipus d'assetjament, el que es produeix és pròpiament un xantatge sexual d'això a canvi d'això. A través seu es força a un empleat/da triar entre sotmetre's als requisits sexuals o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball. Es tracta d'un abús d'autoritat, per la qual cosa només el pot fer qui tingui poder per proporcionar o retirar un benefici laboral.

Assetjament sexual ambiental:

El comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu gènere crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc.

Un aspecte rellevant sobre la freqüència de l'assetjament sexual és que la majoria de les víctimes d'assetjament són objecte d'episodis repetits i incidents aïllats.

Encara que, generalment, l'assetjament no es concep com una cosa esporàdica sinó com una cosa insistent, reiterada i d'acorralament, un únic episodi de gravetat suficient pot ser constitutiu d'assetjament sexual.

Assetjament per raó de sexe:

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.

Aquesta definició parteix d'uns elements claus com ara:

- a) **Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep**
- b) **Es relaciona amb el sexe d'una persona**
- c) **Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.**

L'assetjament per raó de sexe es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/da (assetjament vertical), o a la inversa.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- ✓ Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- ✓ Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- ✓ Dir insults basats en el sexe i/o orientació sexual de la persona treballadora.
- ✓ Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- ✓ Utilitzar formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- ✓ Ridiculitzar, menysprear les capacitats, les 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.

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

Són especialment freqüents i greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones a totes les escales professionals.

L'assetjament s'inicia normalment quan la treballadora comunica que està embarassada, quan s'incorpora novament a la feina després de la baixa maternal, o sol·licita alguns dels drets laborals previstos en aquest supòsit.

Normalment, el propòsit de l'assetjament per raó de sexe en aquests casos és el de forçar persona a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball o renunciar als drets i beneficis que li corresponen (per exemple, reducció de jornada per atenció a fills/es) o induir-la a renunciar-hi.

3.3.1 PERSPECTIVA LEGAL DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE AL TREBALL

Des de la perspectiva legal, l'assetjament sexual és un delicte que preveu l'article 184 del Codi Penal:

1. Qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, continuada o habitual, i amb aquest comportament provocarà a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, serà castigat, com a autor d'assetjament sexual, amb pena de presó de tres a cinc mesos o multa de sis a deu mesos.

2. Si el culpable d'assetjament sexual hagués comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les expectatives legítimes que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada, serà castigat amb pena de presó de cinc a set mesos o multa de 10 a 14 mesos.

La llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, a l'article 7.1, defineix com a assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

La llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, a l'article 7.2, defineix com a assetjament per raó de sexe qualsevol comportament 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.

L'OIT defineix l'assetjament sexual, com: insinuacions sexuals indesitjables, o un comportament verbal o físic d'índole sexual que persegueix la finalitat o surt l'efecte d'interferir sense cap raó en el rendiment laboral d'una persona, o bé de crear un ambient de treball intimidant, hostil o ofensiu.

La llei Orgànica 10/2022 de 6 de setembre de garantia integral de la llibertat sexual, per acabar amb totes les violències sexuals, té com a finalitat l'adopció i la posada en pràctica de polítiques efectives, globals i coordinades entre les diferents administracions públiques competents que garanteixin la sensibilització, prevenció, detecció i la sanció de les violències sexuals.

3.3.2 FORMES D'EXPRESSION D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

A títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb altres, tenint en compte la pauta d'insistència o repetició, poden evidenciar l'existència d'una conducta **d'assetjament sexual**:

Verbal:

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Invitacions persistents per participar en accions socials lúdiques, amb la finalitat de complaença sexual i que la persona, objecte de les mateixes deixi clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir/fer pressions per concretar cites compromeses o trobades sexuals de manera no desitjada per la víctima.
- Demandes a favors sexuals.

No verbal: Gestos obscens.

Físic:

- Arraconar, buscar deliberadament la persona per quedar-se tot sol amb ella de forma innecessària.
- Contacte físic i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges o fregaments no desitjats).
- Tocar intencionadament les parts sexuals del cos.

Entre les conductes que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe es poden distingir aquelles que atempten contra la dignitat:

- D'una treballadora pel sol fet de ser dona.
- D'una treballadora pel fet d'estar embarassada o per maternitat.
- D'un/a treballador/a per raó del seu gènere (per què no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o a l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

Entre els comportaments més habituals en què es manifesta l'assetjament per raó de sexe a causa de l'embaràs o la maternitat:

- Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la capacitat o categoria professional.
- Assignar a una dona tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir (terminis irracionals).
- Sabotejar la feina o impedir —deliberadament— l'accés als mitjans adequats per fer-la (informació, documents, equipament).
- Denegar a una dona arbitràriament permisos a què té dret.

3.3.3 GRUPS D'ESPECIAL ATENCIÓ AMB RELACIÓ A LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

L'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere es pot donar a qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i a qualsevol grup d'edat.

Tot i ser un fenomen que pot afectar qualsevol categoria professional, nivell de formació, etc., els grups més vulnerables són:

- Dones soles amb responsabilitat familiar (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primer cop a sectors professionals o categories tradicionalment masculines o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir el seu primer treball (generalment de caràcter temporal o atípic).
- Dones amb diversitat funcional (referència al concepte de diversitat funcional inclòs en el conveni col·lectiu).
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals.
- Un altre grup vulnerable és el col·lectiu LGTBI.

3.4 DEFINICIÓ D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ SEXUAL.

Qualsevol comportament basat en orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-se un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest serà considerat com a assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o d'expressió de gènere. Això serà considerat com una conducta discriminatòria.

- **Discriminació directa:** situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.
- **Discriminació indirecta:** situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica aparentment neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals, un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.
- **Ordre de discriminar:** qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- **Represàlia discriminatòria:** tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol mena, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament al qual és sotmesa o ha estat sotmesa.

Segons el subjecte actiu es poden distingir **tres tipus d'assetjament:**

- ✓ ● **Assetjament descendent:** aquell on l'autor o l'autora té ascendència jeràrquica sobre la víctima (de cap a subordinat/a).
- ✓ ● **Assetjament ascendent:** aquell on l'autor o l'autora es troba subordinat jeràrquicament a la víctima (de subordinat/a cap).
- ✓ ● **Assetjament horitzontal:** aquell en el qual tant l'autor o l'autora com la víctima no tenen relació jeràrquica (de company/a, a company/a).

3.4 DENÚNCIES FALSESES

Es considerarà denúncia falsa aquella denúncia en què, després de la instrucció del procediment, resulti que concorren simultàniament els dos requisits següents:

- a) que no tingui justificació i fonament i,
- b) que la seva presentació s'hagi produït amb mala fe per part de la persona denunciant o amb l'única finalitat de danyar la persona denunciada (assetjament invers) en els mateixos termes descrits a les definicions anteriors.

El/la treballador/a podrà ser sancionat sobre la base del règim disciplinari de l'empresa INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P.

Aquest protocol té com a objectiu prevenir i gestionar qualsevol situació susceptible de generar assetjament psicològic ("Mobbing") i/o assetjament sexual i/o assetjament per raó de gènere, i/o assetjament per raó d'orientació sexual, i/o identitat de gènere i/o expressió de gènere, així com investigar el conflicte que es pugui donar. Per aquest motiu, la INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P., considerarà una falta "molt greu" qualsevol denúncia que pugui resultar falsa i que tingui altres objectius o interessos personals i que puguin alterar el bon funcionament o clima laboral.

4. ASPECTES DESTACABLES DEL PROCEDIMENT

4.1 PRINCIPIS DIRECTORS

La INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P. declara que tota persona té dret a rebre un tracte cortès, respectuós i digne. En virtut d'aquest dret fonamental de conformitat amb la Declaració Universal dels Drets Humans de l'OIT, l'empresa reconeix la necessitat d'adoptar mesures per garantir que tots els membres del personal gaudeixin d'igualtat de tracte, reconeixent que totes les formes d'assetjament constitueixen, no sols un afrontament al tracte equitatiu, sinó també una falta molt greu que no pot ni ha de ser tolerada.

Els comportaments esmentats ocasionen danys a la Salut Mental o Física i al benestar dels individus, sent qualificats de maltractament físic i/o psicològic a les persones. Així mateix, també perjudiquen els objectius i la tasca de l'entitat; per tant, La INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P. es compromet a atendre tots els casos d'assetjament dels quals tingui coneixement per part dels empleats de l'entitat, tot això sense detriment de les accions civils i/o penals que la persona assetjada pugui o vulgui executar.

INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P. garanteix el dret a utilitzar aquest procediment sense por de ser objecte d'intimidació, ni de tracte injust, discriminatori o desfavorable. Aquesta protecció s'aplica per igual, tant a les persones que formulin un al·legat, com a aquelles que facilitin informació en relació amb aquest al·legat, o a les persones acusades; és a dir, a totes les persones implicades. Per això es nomenarà com a persona/es designada/es en la gestió de possibles situacions d'assetjament.

A continuació, es faciliten els contactes dels membres de la Comissió segons el centre de treball i el mail

genèric: igualtat@fundaciocic.org.

- Pel centre de treball: Via Augusta, Gràcia, Vallmajor, Mediateca, Thau Barcelona i Thau St.

Cugat:

MARTA RICO GUASCH

TEL. 93 200 11 33

Mail: marta.rico@fundaciocic.org

MARINA CASANOVAS BRINGUE

TEL. 93 200 11 33

Mail: elcomitedelcic@gmail.com

- Per als centres de treball:

V.A./Gràcia/Vallmajor/Mediateca

Thau Barcelona

JUAN PABLO GRINBERG ROEL

TEL. 93 200 11 33

Mail: elcomitedelcic@gmail.com

LAURA SÁNCHEZ SÁEZ

TEL. 93 203 03 04

Mail: comitethau@gmail.com

Thau St. Cugat

MARIA GENER MARQUES

TEL. 93 5898108

Mail: comite.thausc@fundaciocic.org

Entre les funcions d'aquesta/s persona/es designada/s, estan (relació no exhaustiva):

- ✓ Donar suport amb escolta activa a les persones que denunciïn estar en situació d'assetjament psicològic ("Mobbing") i/o sexual, per raó de gènere, per raó d'orientació sexual, i/o identitat de gènere i/o expressió de gènere, i assegurar-se que realment puguin estar patint aquest tipus de situacions d'assetjament, per ajudar-les a solucionar el problema.
- ✓ Fer la investigació de la situació motiu de l'activació del protocol conjuntament amb el comitè de cada centre i la responsable de prevenció de riscos laborals.
- ✓ Facilitar la informació per valorar les opcions i veure la manera de resoldre el conflicte.
- ✓ Facilitar la informació sobre les vies de resolució.
- ✓ Informar sobre els drets i les obligacions en cada cas.
- ✓ Facilitar altres vies de suport (mèdiques, psicològiques, etc.).
- ✓ Demanar assessorament extern, si cal, per poder obtenir informació que aportï dades en relació amb els possibles orígens del conflicte, així com dels efectes. L'assessorament extern es concretarà en un informe d'aproximació que estarà en custòdia aquesta persona amb caràcter confidencial.

Les persones que comuniquin una situació d'assetjament, així com les persones acusades de la realització, tindran dret a sol·licitar, com una de les mesures cautelars, deixar de treballar amb la persona o persones denunciades o la persona denunciant, sense por de ser objecte de cap mena de desavantatge o represàlies. La/es persona/es designada/es valoraran, en cada cas, l'actuació a implantar atenent cada situació concreta, consensuat amb les persones relacionades amb el cas o situació investigada. Com per exemple, en el cas d'un conflicte entre dues persones que treballen juntes s'ha d'intentar si es pot fer un canvi de lloc de treball, com pot ser de planta o edifici.

La INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P. disposa que la violació dels drets establerts en aquest procediment serà objecte de mesures disciplinàries i altres mesures que consideri pertinents l'entitat a l'empara de la normativa laboral.

La INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P. acorda formular i aplicar estratègies que incloguin elements d'informació, educació, capacitat, seguiment i avaluació amb l'objecte no només de prevenir l'assetjament, sinó també d'influir sobre les actituds i els comportaments de les persones que integren l'organització, de conformitat amb l'esperit i la intenció del present acord. Tant les persones que ocupen càrrecs de responsabilitat com la resta del personal rebran informació respecte del funcionament pràctic d'aquest procediment.

La INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P. acorda la prohibició de les insinuacions o manifestacions que siguin contràries als principis ressenyats, tant en el llenguatge, com en les comunicacions i en les actituds. Entre altres mesures, s'ha d'eliminar qualsevol imatge, cartell, publicitat, etc. que contingui una visió LGTB-fòbica, o inciti a la LGTB-fòbia.

La INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P. destaca que incumbeix a tot el personal la responsabilitat de complir amb les disposicions en matèria d'assetjament psicològic i/o sexual o per raó de gènere, per raó d'orientació sexual, i/o identitat de gènere i/o expressió de gènere, i es compromet a fer totes les actuacions que siguin necessàries per garantir que tot el personal col·labori en l'aplicació i el funcionament eficaç d'aquest.

L'entitat reconeix l'obligació de salvaguardar el dret a la **intimitat i la confidencialitat** durant tot el procés abastat per aquest procediment. Tota informació relativa a avaluar l'existència d'una situació d'assetjament, es manejarà de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de tots els implicats.

L'entitat es compromet a proporcionar a les parts implicades l'assistència i el suport necessari per intentar, quan sigui possible, que una situació d'assetjament comunicada es pugui solucionar de manera ràpida i satisfactòriament per a totes les parts; motiu pel qual, de sol·licitar-ho la persona se li proporcionarà assessorament psicològic, assessorament jurídic, etc.

4.2 DEFINICIONS A EFECTES DEL PRESENT PROCEDIMENT

- L'expressió "**Persona Protegida**" es refereix a totes les persones que formen part de l'organització i, emparades pel present procediment, es troben immerses en una situació d'assetjament, sigui com a persona demandant o com a demandada.
- L'expressió "**demandant**" es refereix a tota persona que comunica una situació d'assetjament, i pot ser una altra persona diferent de la persona que el pateix.
- L'expressió "**demandat/da**" es refereix a tota persona respecte de la qual s'acusa de sotmetre una altra a una situació d'assetjament.
- L'expressió "**comuniqui una situació d'assetjament**" es refereix a la comunicació que realitza un/a empleat/da de l'entitat relativa a una situació d'assetjament, que, segons la seva opinió, estigui patint, dirigint-la a la persona/es designada/es.
- L'expressió "**conciliació**" es refereix al procés pel qual s'insta les parts a resoldre les qüestions objecte de litigi entre ells i a assolir una solució mútuament acceptable que elimini la situació presentada.

APLICACIÓ DEL PROCEDIMENT

5.1 COMPROMÍS I CONFIDENCIALITAT

Els/les empleats/des de la INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P. que puguin trobar-se immersos en un procés en aplicació del present procediment, es comprometen a guardar la màxima discreció i confidencialitat en referència a la informació a què puguin accedir, no difonent-la per cap concepte i per cap via.

La/les persona/es designada/es tractaran totes les dades amb el màxim sigil professional i confidencialitat, complint escrupolosament el que disposen les diverses normes d'aplicació.

El Demandant, en desencadenar aquest procediment mitjançant els mecanismes descrits, reconeix haver estat informat/da sobre el seu contingut, procés i conseqüències que la seva aplicació pot tenir, acceptant-les. Així mateix, reconeix i accepta que, si desisteix de la demanda durant el procés de presa de dades i anàlisi, INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P. pugui prosseguir amb el procediment fins a la seva conclusió, a fi de preservar la seguretat i salut dels empleats/des de l'entitat.

5.2 INICI DEL PROCEDIMENT

El procediment s'inicia quan l'empleat/da del centre de treball pertanyent a la INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P. o desplaçat al centre client se sent objecte d'un conflicte interpersonal d'especial rellevància per a ell/ella i que l'afecta de manera negativa a la seva salut i/o a la feina. L'inici del procediment també pot ser degut a situacions de major gravetat definides com a assetjament psicològic ("Mobbing") o davant de situacions d'assetjament sexual o raó de gènere, per raó d'orientació sexual, i/o identitat de gènere i/o expressió de gènere.

En trobar-se exposat/da o una tercera persona pugui observar una de les situacions descrites al paràgraf anterior, ho posarà en coneixement de la/les persona/es designada/des de manera directa, podent realitzar aquesta comunicació de manera verbal (personalment o telefònicament) o de manera escrita a la persona designada que hagi triat com a interlocutor/a. Podrà utilitzar-se, si el treballador/a així ho requereix, el model de comunicació davant de situacions d'assetjament psicològic i/o sexual que figura a l'annex 1 d'aquest informe.

No es tramitaran a través del procediment contingut en aquest protocol:

- Les denúncies anònimes.
- Les que es refereixin a matèries corresponents a un altre tipus de reclamacions.

La persona que inicia el procediment aportarà tota la documentació sobre el tema que obri en el seu poder i facilitarà tota la informació que consideri pertinent o li sol·licitin.

5.3 DESENVOLUPAMENT DEL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

La persona designada de la INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P., en ser informat pel/per la demandant, es posarà en contacte amb el/la de manera immediata en un termini no superior a **cinc dies**, sol·licitant-li quanta informació inicial li sigui imprescindible, a fi de tenir una visió ajustada dels esdeveniments. Al principi se sol·licitarà, com a mínim:

- ✓ El nom i cognoms del/de la demandant i manera de comunicar-se amb el/la (número de telèfon o e-mail).
- ✓ El nom i cognoms de la persona demandada i relació laboral.
- ✓ La naturalesa de la situació a què es troba sotmès/a (conflicte interpersonal, assetjament psicològic, assetjament sexual, etc.).
- ✓ Nom dels/de les testimonis (d'existir), que el/la demandant sol·licita que siguin escoltats per la/es persona/es designada/es.
- ✓ Anamnesi (conjunt de dades de l'historial rellevants de la persona) sociolaboral.
- ✓ Descripció del lloc de treball, funcions, departament, servei, etc.
- ✓ Descripció cronològica del conflicte.
- ✓ Altres.

Si el/la demandant és diferent/a de la persona que suposadament està patint una situació d'assetjament (company/a, etc.), se la protegirà davant possibles represàlies, per no tenir por a explicar-ho.

La/les persona/es designada/es valoraran la convocatòria d'aquesta per analitzar els fets denunciats i confirmar o no la denúncia presentada pel demandant.

En supòsits de denúncia d'assetjament sexual, la persona afectada podrà sol·licitar exposar la situació a una persona del mateix sexe si hi hagués entre el personal designat.

No podrà participar en la instrucció de l'expedient cap persona afectada per relació de parentiu, d'amistat o enemistat manifesta o de superioritat o subordinació jeràrquica immediata respecte de la persona denunciant o de la persona denunciada.

1. La/les persona/es designada/es, atenent les dades obtingudes de l'anàlisi preliminar i gravetat dels esdeveniments o la sol·licitud del mateix demandant, valorarà de manera immediata si escau actuació.

En cas de no fer cap actuació, es podran arribar a establir mesures preventives d'àmbit psicosocial.

2. En cas de procedir inicialment l'actuació, la/les persona/es designada/es valorarà/en l'aplicació de manera immediata de mesures preventives cautelars, a fi de preservar la seguretat i salut dels empleats implicats; en aquest cas, aquestes mesures les podrà aplicar directament la Direcció de la INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P.
3. La/les persona/es designada/s, analitzaran inicialment el cas. Com a excepció, si alguna de les persones de la comissió té relació o vincle personal que pot influir en l'anàlisi no podrà participar en la presa de decisions.
4. La/les persona/es designada/s, acordaran una reunió amb la persona demandant on explicarà el que li està passant o li ha passat al centre de treball (com per exemple, si té algun problema amb alguna persona i així poder-ho resoldre), tret que aquesta manifesti el contrari; en aquest cas, es realitzarà al lloc que ambdues parts acordin.
5. La/les persona/es designada/s informaran les persones implicades de l'inici del procés i, de la necessitat de mantenir una reunió, acordant-ne la data i l'horari.
6. Mantingudes les reunions pertinents i en el supòsit que determinin que no és una situació d'assetjament, sinó de conflicte interpersonal, la/les persona/es designada/es, valoraran la possibilitat de conciliació entre les parts enfrontades, en els casos de conflicte interpersonal de menor gravetat, proposant-hi les pautes d'actuació, comportament i apropament que consideri necessàries, acordant la realització d'una reunió conjunta on buscar punts en comú.
7. En cas d'acceptar les parts adoptar aquesta via de resolució es plantejaran, consensuaran, i comprometran a una sèrie d'actuacions, planificant una reunió conjunta de seguiment transcorregut un mes, moment en què si és satisfactori el procés, es donarà per conclòs i esmenat el conflicte, tancant el cas.
8. Els casos en què el mètode de resolució de conflicte adoptat i descrit al paràgraf anterior no donin un resultat satisfactori, s'indagarà i proposaran altres vies de resolució alternatives.

En aquest cas la/les persona/es designada/es, plantejaran un pla de treball, tenint en compte les següents pautes:

- Valorarà novament la necessitat d'adoptar mesures cautelars, com apartar les parts implicades mentre es desenvolupa la instrucció.
- Recaptarà quanta informació consideri precisa sobre l'entorn de parts implicades.
- Determinarà les persones que seran entrevistades, atenent fonamentalment les propostes del demandant i del demandat/da.
- Durà a terme les entrevistes, per a això:
 - Recaptarà de les persones entrevistades el consentiment exprés i per escrit per poder accedir a la informació que calgui per a la instrucció del procés de recerca.

- S'informarà les persones entrevistades que la informació a què tingui accés en el curs de la instrucció del procediment i les actes que es redactin seran tractades amb caràcter reservat i confidencial, excepte en el cas que l'empresa hagi d'utilitzar en un procediment judicial o administratiu.
 - Advertirà a les persones entrevistades que tot el que es declari és confidencial, tant per part seva com per part de les persones que instrueixen el procediment, per la qual cosa se'ls indicarà que no han de revelar a ningú el contingut de l'entrevista.
 - Sempre que el/la demandant i el/la demandat/da ho hagi requerit, oferirà a les persones entrevistades la possibilitat que, si ho desitgen, la representació legal dels treballadors, en el cas que en disposin, estigui present durant l'entrevista.
- Redactarà actes de totes les reunions i entrevistes que se celebrin, garantint total confidencialitat i reserva del contingut. Aquestes actes, signades pels intervinents, quedaran en poder de la/les persona/es designada/es.
 - Determinarà les proves que s'hagin de practicar, establirà el procediment per obtenir-les i practicarà les proves que es determinin, custodiant-les degudament.

La/les persona/es designada/es, informaran del procediment que se seguirà a les parts directament implicades i podrà comptar amb la col·laboració d'altres persones per al desenvolupament de les actuacions.

9. La/les persona/es designada/es analitzaran detalladament cadascun dels casos, i en el **termini màxim de quinze dies laborables** des del moment de tenir-ne coneixement, realitzarà un informe detallat en què es proposarà, si és possible, l'aplicació mesures preventives i d'actuació si es tracta d'un conflicte interpersonal.
10. Si la conclusió de l'avaluació de les persones designades és que es tracta d'un cas, la gravetat del qual desaconselli optar de manera inicial per mesures de conciliació, la INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P. i la Direcció General, seran les encarregades d'aplicar les mesures preventives de manera immediata i totes les accions de caràcter legal que consideri necessàries, a fi de preservar la seguretat i salut de les persones implicades.

La direcció determinarà la necessitat o no de la intervenció d'un agent extern per valorar la possible situació d'assetjament.

11. En tots els casos, la Direcció General disposarà d'un termini màxim de cinc dies laborals, des de la recepció de l'informe de la/les persona/es designada/es o des de la conclusió de l'informe de possible situació d'assetjament, amb les aportacions, si han estat necessàries, del professional expert per analitzar-ho i aplicar les mesures preventives proposades, comunicar la decisió a les persones implicades.
12. Si el/la demandant no se sent satisfet/a amb la resolució presa, podrà exercir els seus drets fonamentals utilitzant els recursos establerts a la legislació vigent, emparats per la Constitució espanyola de 1978 i del Codi Penal, llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre (Art.184).

5.4 GESTIÓ DOCUMENTAL I REGISTRES

La documentació generada en el procés, serà arxivada juntament amb la documentació de prevenció de riscos laborals, per la/les persona/es designada/es i la Direcció General.

La/les persona/es designada/es crearan i mantindran actualitzat el registre informàtic de les situacions produïdes en aplicació del present procediment, que serà d'ús restringit per a ells.

5.5 SEGUIMENT DEL PROTOCOL

La/les persona/es designada/es realitzaran un seguiment anual per revisar les possibles denúncies d'assetjament psicològic i/o sexual o per raó de sexe, i altres conflictes interpersonals i com han estat resoltes i elaboraran un informe per tal d'assegurar-ne l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

5.6 PREVENCIÓ

INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P. vol reiterar que cap d'aquestes situacions no s'ha de permetre sota cap circumstància i que posarà els mitjans per evitar qualsevol mena d'assetjament i donar suport a les persones que puguin patir-ho.

Davant de qualsevol situació de conflicte interpersonal que es percebi sigui per part d'un company, superior, client, proveïdor, etc. s'ha d'actuar de la manera següent:

- Deixar ben clar el rebuig de les pretensions, situacions, actituds que denotin qualsevol mena d'assetjament. Es pot fer oralment, simplement parlant amb la persona o també de manera escrita, redactant una nota que inclogui la descripció dels fets que ens molesten, una descripció de com ens hem sentit i una petició que no es torni a repetir. Si escolliu l'opció escrita, cal guardar-ne una còpia amb la data (molt important).
- Guardar informe de tots els incidents succeïts, comentar la resposta obtinguda, etc.
- Sol·licitar ajut si és difícil o impossible la comunicació amb la persona causant de l'assetjament. La/les persona/es designada/es podran ajudar fent de mediadors.
- Informar-se de les opcions aplicables en cas d'assetjament, ja sigui exposant una queixa, una denúncia interna o recórrer a l'administració o a la justícia interpellant una denúncia externa depenent de la gravetat de cada cas.

L'empresa INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P. es compromet a realitzar accions formatives a tot el personal dels centres de treball, especialment a comandaments, responsables i a la/les persona/es designada/es, per clarificar aspectes en matèria de riscos psicosocials i conceptes relatius a la prevenció i actuació de situacions d'assetjament psicològic i/o sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, i/o identitat de gènere i/o expressió de gènere, violència generada per terceres persones, etc., clarificant els diferents conceptes i situacions, la política de prevenció de l'empresa i les possibles vies d'actuació (internes i externes) en cas de tenir lloc.

També es comprometrà a informar i difondre aquest protocol a tots els seus treballadors/res, per prendre consciència d'aquest tipus de situacions:

- ✓ Distribuir un exemplar d'aquest protocol contra l'assetjament psicològic i/o sexual i per raó de gènere a través de la intranet.
- ✓ Informar i distribuir el protocol a les noves incorporacions.

La INSTITUCIÓ CULTURAL DEL CIC, F.P. contemplarà des de l'àmbit de la prevenció dels riscos psicosocials aquest tipus de situacions que puguin alterar el bon funcionament organitzatiu i el clima laboral, establint les mesures preventives adequades amb la finalitat d'aconseguir entorns Psicosocialment saludables.

Annex 1: Glossari protocol LGBTI

Sexe biològic: El sexe biològic es determina en néixer sobre la base de diversos factors, incloent-hi cromosomes, gònades, hormones, anatomia reproductiva interna i genitals. El sexe biològic s'ha conceptualitzat tradicionalment com un binari en la medicina occidental, típicament dividit en masculí i femení.

Intersexual: persona amb caràcters sexuals de tots dos sexes. Aquestes persones formen part de la diversitat biològica humana.

Identitat de gènere (i identitat sexual): Consideració de la mateixa persona com a home, com a dona o les dues. És el resultat global de tot el procés de sexualització. El procés identitari pot ser dinàmic i sofrir variacions. Pot ocórrer que la identitat de la persona no coincideixi amb la que li atorguen els altres.

Expressió de gènere: Mode en què una persona comunica la seva identitat de gènere a unes altres a través de conductes, la seva manera de vestir, pentinats, veu, característiques personals, interessos o afinitats.

Orientació sexual: fa referència a l'objecte del desig sexual.

Rol de gènere: Construcció social del que implica ser home o dona en la societat. Existeix una transmissió cultural de la definició de comportament, actuació social, maneres de vestir-se, de relacionar-se socialment en públic. Defineix la pertinença de ser home o dona, sense donar espai a altres visions més àmplies de la persona. Segons això existeixen dos gèneres, gènere masculí i gènere femení, no es dona cabuda a res més. El gènere és una construcció social i, per tant, varia segons cultures i moments històrics.

Pràctiques sexuals: les pràctiques sexuals que cadascun preferim dur a terme durant una relació sexual. No són determinades pel rol de gènere ni per l'orientació sexual.

Androcentrisme: És la manera de concebre el món des d'un punt de vista masculí, donant-li un valor hegemònic en el qual té a veure amb la masculinitat. Com a constructe social tot el relatiu a masculí aquest empoderat i sobrevalorat, en canvi, allò que és femení està infravalorat o devaluat.

LGTBI: és l'acrònim utilitzat per a referir-se col·lectivament a les persones Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transsexuals i Intersexuals.

Homosexualitat: l'orientació sexual es presenta cap a persones del mateix sexe.

Heterosexualitat: l'orientació sexual es presenta cap a persones de diferent sexe.

Bisexualitat: La bisexualitat és l'orientació sexual dels qui senten atracció sexual, emocional o romàntica cap a persones de més d'un gènere i/o sexe, no necessàriament al mateix temps, ni de la mateixa manera, ni al mateix nivell, ni amb la mateixa intensitat. Actualment es parla de "Pomosexualitat" (o sexualitat postmoderna), pansexualitat i omnisexualitat, per a fer referència a aquest concepte.

Pansexualitat: l'orientació sexual es presenta com una capacitat de sentir-se atretes per les persones deixant a part la sexualitat d'aquestes, i posant la seva atenció, bàsicament, en com són interiorment, és a dir, en els seus sentiments, en la seva manera de ser, de comportar-se o de relacionar-se.

Gai: Home homosexual.

Lesbiana: Dona homosexual.

Conductes o pràctiques homosexuals: Són aquelles relacions eròtiques que es donen entre dues persones del mateix sexe. Aquestes pràctiques habitualment són realitzades per gais, lesbianes i bisexuals, però també es donen en persones heterosexuales. Convé no confondre el que es fa amb el que s'és. La pràctica sexual no té per què implicar una vivència en l'orientació sexual homosexual.

Conductes o pràctiques heterosexuales: Són aquelles relacions eròtiques que es donen entre dues persones de diferent sexe. Aquestes pràctiques habitualment són realitzades per persones heterosexuales i bisexuals, però també es donen en persones homosexuals. Convé no confondre el que es fa amb el que s'és. La pràctica sexual no té per què implicar una vivència en l'orientació sexual heterosexuale.

Transsexual: És aquella persona on la seva identitat sexual no coincideix amb la que li marquen els seus genitals, ni altres estructures sexuals, ni amb la identitat que uns altres li pressuposen. Per a aconseguir viure d'una forma coherent amb el seu sentiment i per a aconseguir l'aspecte del sexe que senten com a propi poden usar medicaments, hormones o sotmetre's a intervencions quirúrgiques. Aquesta identificació amb un sexe o l'altre és independent de l'orientació sexual. S'ha d'usar la destinació i no l'origen per a definir el transsexual, serà masculí si la transformació és de dona a home, o femení si la transformació és d'home a dona.

Transgènere: La seva identitat sexual d'aquestes persones no coincideix amb la que marquen els seus genitals, ni altres estructures sexuals, ni amb la identitat que uns altres li pressuposen. Aquestes persones no creuen que hagin de passar per un procés de reassignació quirúrgic ni hormonal. Aquesta identificació amb un sexe o l'altre independent de l'orientació sexual.

Transvestit: Persona que sent satisfacció o li agrada sentir-se com a persona de l'altre sexe. Aquesta conducta no suposa una orientació del desig sexual determinada ni conflicte amb la seva identitat sexual.

Transformista: Persona que es vesteix com a persona de l'altre sexe, però no per satisfacció ni perquè li agrada, sinó per motius professionals. Aquesta conducta no suposa una orientació del desig sexual determinada ni conflicte amb la seva identitat sexual.

Trans: Terme més global i general per a abastar totes les diferents mirades sobre persones que no se senten identificades amb un determinat gènere o sexe assignat en totes les seves variants.

Cissexual o cisgènere: És aquella persona en la qual la seva identitat sexual coincideix amb el gènere biològic en néixer. S'utilitza habitualment com a terme oposat a transsexual.

Procés de transició: Procés personal i únic d'autoafirmació de la mateixa identitat que persegueix l'adaptació progressiva a la identitat de gènere sentida. Correspon a cada persona decidir en quin moment inicia aquest procés. Mai s'ha d'usar el terme "canvi de sexe".

Efeminat o tenir ploma: Home amb gestos, poses o altres trets externs considerats socialment com més propis de dones. Aquest terme està relacionat amb l'aparença i no al·ludeix ni a l'orientació sexual ni la identitat sexual. Aquesta paraula s'usa amb connotacions despectives.

Homenot: Dona amb gestos, poses o altres trets externs considerats socialment com més propis d'homes. Aquest terme està relacionat amb l'aparença i no al·ludeix ni a l'orientació sexual ni la identitat sexual. Aquesta paraula s'usa amb connotacions despectives.

Sortir de l'armari: Acte mitjançant el qual la persona LGTBI reconeix públicament davant els altres la seva pròpia sexualitat. Aquest procés està marcat per una gran por al rebuig. La sortida de l'armari normalment es realitza gradualment, i no ha de realitzar-la en tots els àmbits de la seva vida, pot estar dins de l'armari amb la família i fora de l'armari amb els amics, també l'ha de fer cada vegada que es troba en un àmbit nou (nou treball, nous companys...).

“Queer”: Originalment, era un insult dirigit a persones homosexuals; ara s'utilitza com una autodefinició política / sexual de qui no encaixa dins de les expectatives sexuals majoritàries.

Assetjament laboral: l'exposició a conductes de Violència Psicològica intensa, dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones, per part d'una altra/s que actuen enfront d'aquella/s des d'una posició de poder – no necessàriament jeràrquica sinó en termes psicològics —, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització d'aquest; suposant tant un atemptat contra la dignitat de la persona, com un risc per a la seva salut.

“Moobing”: Assetjament laboral.

Discriminació per associació: situació en la qual una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGTBI.

Discriminació per error: situació en la qual una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, a conseqüència d'una apreciació errònia.

Discriminació múltiple: situació en què una persona lesbiana, gai, bisexual, transsexual o intersexual, per pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, sofreix formes agreujades i específiques de discriminació.

Victimització secundària: maltractament addicional exercit contra lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per a les actuacions d'altres agents implicats.

La **LGTB-fòbia:** aversió, odi, por, prejudici o discriminació. Engloba les següents fòbies: homofòbia, lesbofòbia, bifòbia, transfòbia, plumofòbia i intersexual-fòbia...



Annex 2: Fitxa de comunicació de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe per raó d'orientació sexual, i/o identitat de gènere i/o expressió de gènere.

SOL·LICITANT:

<input type="checkbox"/>	PERSONA AFECTADA
<input type="checkbox"/>	REPRESENTANT DE LA PLANTILLA
<input type="checkbox"/>	GESTIÓ DE PERSONES
<input type="checkbox"/>	ALTRES

TIPUS D'ASSETJAMENT:

<input type="checkbox"/>	ASSETJAMENT PSICOLÒGIC
<input type="checkbox"/>	ASSETJAMENT SEXUAL
<input type="checkbox"/>	ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
<input type="checkbox"/>	ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL
<input type="checkbox"/>	ASSETJAMENT PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE
<input type="checkbox"/>	ASSETJAMENT PER RAÓ D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE

DADES DE LA PERSONA AFECTADA:

NOM I COGNOMS:	
NIF:	SEXE: DONA <input type="checkbox"/> HOME <input type="checkbox"/>
LLOC DE TREBALL:	
CENTRE DE TREBALL/DEPARTAMENT:	
VINCULACIÓ LABORAL/TIPUS DE CONTRACTE:	
TELÈFON DE CONTACTE:	

DESCRIPCIÓ DELS FETS:

En cas que hi hagi testimonis, indiqueu-ne els noms i els cognoms:

SOL·LICITUD:

Sol·licito l'inici del protocol d'actuació davant d'assetjament psicològic, sexual o assetjament per raó de sexe

Localitat i data

Signatura de la persona interessada

Aprovat per:

Marina Casanovas



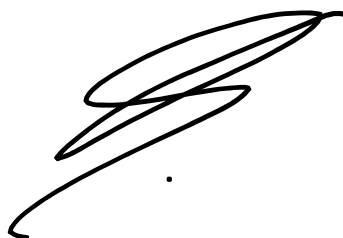
Marta Rico



Juan Pablo Grinberg



Laura Sánchez



Maria Gener



Vicenç Marí

