

**Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o  
per Raó de Sexe de l'Associació de  
Famílies de l'Escola Alba**



**FEBRER DE 2024**

**Índex**

Declaració de Principis i Política d'Empresa ..... 2

Principis i Garanties ..... 2

Objectius del Protocol i Àmbit d'Aplicació ..... 5

Conceptes i Definicions..... 6

    Què és l'Assetjament Sexual? ..... 7

    Què és l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere? ..... 9

Mecanismes d'Actuació Davant l'Assetjament..... 10

    Indicadors i Grups d'Especial Atenció..... 10

    Mesures Preventives..... 11

Organització Interna ..... 11

    Persones de Referència ..... 11

    Comissió d'Investigació i Seguiment ..... 12

Procediment d'Actuació Per Via interna ..... 13

    Confidencialitat de la informació ..... 13

    Primera fase: denúncia interna..... 14

    Segona fase: investigació dels fets ..... 15

    Tercera fase: anàlisi de les proves i conclusions..... 15

    Fase final: resolució de l'expedient ..... 16

    Seguiment ..... 16

Procediment d'Actuació per Via Externa ..... 18

    Via Administrativa ..... 18

    Via Judicial ..... 18

Esquema del Procediment d'Actuació..... 19

Vigència, Seguiment i Avaluació del Protocol ..... 21

    Vigència ..... 21

    Seguiment i Avaluació..... 21

Mesures de Difusió i Sensibilització..... 22

Normativa Aplicable ..... 23

    Normativa Internacional..... 23

    Normativa Europea ..... 24

    Normativa Estatal..... 25

    Normativa Autonòmica..... 25

Annexos..... 26

    Formulari de Denúncia Interna. Protocol Contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe..... 26

    Recull de Mesures Cautelars i Mesures Sancionadores de l'AFA Escola Alba ..... 27

    Acta de Constitució de la Comissió d'Investigació i Seguiment ..... 30



## Declaració de Principis i Política d'Empresa

Les conductes com l'abús verbal, la intimidació, les amenaces i humiliacions, la violència física, l'atenció sexual no desitjada o la discriminació per raó de sexe o origen, entre d'altres, són conductes inadequades a la feina que poden donar lloc a situacions d'assetjament psicològic, assetjament sexual, o altres formes de violència, que constitueixen un risc greu per a la salut i un atemptat contra els drets fonamentals de les persones. Drets a la dignitat, a la intimitat i a la integritat física i moral, contemplats i reconeguts, tant per la Constitució Espanyola com per l'Estatut dels Treballadors.

L'*Associació de Famílies de l'Escola Alba*, conscient que aquestes conductes inadequades poden donar-se al si de la seva organització, manifesta el seu compromís de tolerància zero davant qualsevol situació d'assetjament psicològic, sexual o qualsevol altra forma de conducta ofensiva, discriminatòria o abusiva que pugui donar-se a l'organització.

Així mateix, manifesta el seu compromís ferm per assolir espais de treball segurs i saludables, fomentant unes relacions personals basades en el respecte, en què els conflictes i les disputes es resolguin mitjançant un diàleg constructiu entre les parts.

Per això, l'*AFA Escola Alba* es compromet a promoure, implantar i donar suport a totes les accions recollides en aquest document i encoratja a la necessària implicació de totes les persones, cadascuna des de la seva responsabilitat i funció a l'organització, per aconseguir aquest propòsit. Aquest Protocol està acordat i format paritàriament per la Junta Directiva de l'associació i la direcció de l'escola.

## Principis i Garanties

L'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'àmbit laboral atempta contra diversos drets fonamentals i té un efecte devastador sobre la integritat física, psíquica i moral de les persones. Aquestes dues formes d'assetjament, a més, són contràries al principi d'igualtat de gènere, ja que constitueixen una forma de **violència i discriminació** específica que pateixen en gran mesura les dones i altres col·lectius.



Abordar el tema de la **prevenció** i **actuació** davant situacions de violència de gènere a les entitats encara pot comportar certes reticències, ja que de vegades es pot considerar una qüestió individual enlloc d'un problema social i estructural. Per aquest motiu, caldrà fer una tasca de **sensibilització i formació** sobre com es produeixen i com es poden abordar les situacions que es puguin donar.

Per tant, aquest protocol se sustenta sobre els principis i garanties següents que han guiat la seva elaboració i que li atorguen solidesa en la seva aplicació:

- **Acompanyament** durant tot el procés. La persona denunciant i la persona denunciada podran ser acompanyades per un/a representant sindical o per una persona de la seva confiança.
- **Respecte i protecció** de la salut, la integritat física i moral, la intimitat i la dignitat de les persones. Aquest principi implica una garantia de protecció davant de represàlies o persecució de qualsevol persona que intervingui (és a dir, la violència de segon ordre), ja sigui com a professional, com a part implicada o com a testimoni.  
Aquest principi comporta també el respecte a la presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora i l'adopció de mesures cautelars, quan siguin necessàries, per protegir la salut i la integritat de les persones implicades en el conflicte, des del mateix moment en què l'empresa té constància de la situació.
- **Proporcionalitat:** La intervenció de l'empresa ha de ser gradual i proporcional a la intensitat del conflicte. Així, pot començar amb la intervenció dels seus comandaments i responsables davant dels primers indicis de conflicte, i anar ascendint, en la mesura que el conflicte escala, amb mecanismes de consulta i assessorament per a les persones implicades, l'obertura d'un procés de mediació, un procés formal d'investigació, l'arbitratge de mesures correctores i, finalment, la proposta d'un expedient disciplinari, si existís l'evidència d'una conducta punible d'assetjament o de maltractament.
- **Voluntarietat:** Aquest protocol es posarà en funcionament quan ho promogui la part denunciant.



- **Confidencialitat:** Tota la informació recopilada durant les actuacions dutes a terme en el marc del procés té caràcter confidencial, i especialment les dades sobre la salut que s'han de tractar de manera específica.
- **Diligència i celeritat:** Les actuacions previstes en el procediment es duran a terme sense demores injustificades, si cal establint terminis de resolució a cada pas, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.
- **Imparcialitat i tracte just:** S'ha de garantir en tot moment la imparcialitat i la neutralitat de les persones que intervinguin en la resolució d'un cas. Les persones implicades directament en el conflicte, o indirectament, per exemple, per afinitat o subordinació a una de les parts, no poden formar part de la comissió. Si l'empresa no pot garantir aquesta neutralitat amb recursos propis, ha d'acudir a professionals aliens a l'organització.
- **Informació i participació:** Totes les persones implicades tindran dret a participar en el procés i a rebre informació sobre el procediment, els drets i els deures, la fase en què es troba i, segons la seva implicació, els resultats d'aquest.
- **Competència i capacitació:** Les persones que intervinguin d'una manera o altra en el procés (junta de l'AFA / direcció de l'escola) han d'estar capacitats mitjançant la formació i la informació necessàries per ser competents en el desenvolupament de les funcions que els siguin assignades.
- **Formació a les persones de referència:** L'entitat es compromet a facilitar l'accés al Cicle Formatiu sobre la persona de referència dels protocols de prevenció de l'assetjament del Consell de Relacions Laborals a qui tingui interès en ser les persones de referència que exigeix aquest protocol.
- **Protecció de la salut de les persones que pateixen assetjament:** Les persones afectades per l'assetjament poden requerir suport i acompanyament psicològic.

### Compromís de l'Entitat

L'*Associació de Famílies de l'Escola Alba* és un entitat compromesa amb l'eliminació i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Amb l'elaboració d'aquest protocol, l'*AFA de l'Escola Alba* es compromet a **participar activament** en la resolució de les problemàtiques derivades de situacions d'assetjament, així com a protegir durant tot el procediment les persones que el puguin



patir. D'altra banda, es compromet a **posar en marxa eines** que facilitin la informació, formació, suport, assistència, acompanyament i que permetin denunciar situacions que involucrin a qualsevol persona que es relacioni **de manera directa** (personal remunerat, voluntariat, patronat o junta directiva, socis/es...) o **indirecta** (proveïdors/es, administracions públiques, familiars...) amb l'entitat.

## Objectius del Protocol i Àmbit d'Aplicació

### Objectius

Aquest protocol recull la metodologia per prevenir, evitar i/o actuar davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe que es puguin donar a l'*AFA*. Entre els **objectius** que es marca aquest protocol, podem destacar:

- Informar, sensibilitzar i formar a tots els i les membres de l' *AFA de l'Escola Alba*, així com a totes les persones relacionades amb l'entitat, sobre la importància d'erradicar l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Disposar i donar a conèixer aquest protocol.
- Concretar les pautes a seguir en cas de produir-se un comportament constituït per d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Vetllar per garantir un entorn segur en el qual les persones mostrin respecte mutu envers la seva integritat i dignitat.
- Establir mesures preventives per evitar situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i actuar en els estadis més inicials de la problemàtica.
- Garantir els drets i el tracte just a les persones que puguin patir situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, així com la confidencialitat i la celeritat en el procés de gestió del conflicte.
- Determinar mecanismes per tal de fer un seguiment del protocol i sistemes de millora d'aquells aspectes que ho necessitin.

### Àmbit d'aplicació

Aquest tipus de protocols s'han d'aplicar a tota conducta de violència i assetjament que passi durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del treball.



La seva aplicació està dirigida a tota l'estructura organitzativa de l'entitat, independentment dels centres de treball, de la categoria professional de les persones treballadores, diferents espais com ara:

- Al lloc de treball, tant en espais públics com privats, als llocs de descans i menjadors, o als lavabos i vestidors.
- Als desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina.
- En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb la feina, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació.
- A l'allotjament proporcionat per l'ocupador i als trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

I també resulta d'aplicació a les persones que, encara que no tinguin una relació laboral amb l'entitat, presten serveis, col·laboren amb aquesta o en son persones usuàries.

### Conceptes i Definicions

En funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona assetjada i dels nivells organitzatius afectats es poden donar les següents tipologies d'assetjament:

- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida entre companys/es.
- **Assetjament psicològic:** comprèn tota conducta o omissió que produeix una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaçes, humiliació, vexacions, menysteniment, menyspreu, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.

No es considera assetjament:

- Els conflictes amb caps o companys/es de feina en què no s'han adoptat cap conducta que suposi abús de poder o maltractament.
- Les crítiques fundades o raonades sobre la feina, la pressió de l'empresa perquè es treballi a més ritme o les sancions motivades



- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una o més persones treballadores cap a una persona amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica cap a una o més persones treballadores.
- **Violència digital:** és tota aquella violència exercida a través de les noves tecnologies, xarxes socials, internet, etc.
- **Violència de segon ordre:** qualsevol tipus de violència que s'exerceix envers persones que recolzen i/o protegeixen a les víctimes de la violència masclista.

Tanmateix, hi ha altres tipologies d'assetjament com l'assetjament per raó d'**orientació sexual**; l'assetjament per raó de la **identitat sexual o de gènere**; i l'assetjament per raó de l'**expressió de gènere**. Com poden ser les següents.

- **Homofòbia:** animadversió cap a les persones homosexuals
- **Bifòbia:** rebuig cap a les persones bisexuals.
- **Plomafòbia:** Discriminació o agressió algú per tenir manifestacions o gestos que, socialment, no es consideren del seu gènere.
- **Transfòbia:** Conjunt de violències cap a les persones trans\* (binàries com no-binàries) pel simple fet de ser-ho. Una d'aquestes violències més destacables és el *misgendering*, és a dir, tractar a una persona trans\* per el gènere no sentit.

### Què és l'Assetjament Sexual?

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

Aquest comportament no és desitjat ni consentit, i constitueix una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic vers la persona assetjada. Com a exemples, les següents conductes es podrien considerar assetjament sexual:

#### Conductes verbals:





- Insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual.
- Flirtejors ofensius.
- Bromes o comentaris insinuants, obscens i ofensius de caràcter sexual sobre el cos, l'aparença o l'estil de vida.
- Trucades telefòniques, missatges de correu electrònic, contactes per xarxes socials, de caràcter sexual, no desitjats ni consentits.
- Les preguntes reincidents o les insinuacions sobre la vida privada, en contra de la voluntat de la persona assetjada.
- Les invitacions persistents a participar en activitats socials tot i deixar clar que no s'hi vol assistir.

#### Conductes no verbals:

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos.
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.
- L'exposició o exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotos o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit, no consentit ni desitjat.

#### Comportaments Físics:

- El contacte o apropament físic deliberat, no consentit o desitjat.
- Abraçades o petons no desitjats.
- La persecució.

Les tipologies d'assetjament sexual són les següents:

- **Assetjament "quid pro quo" o xantatge sexual:** es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, al salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús



d'autoritat, perquè els subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament són persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral dels treballadors/es.

- **Assetjament ambiental:** és el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe o gènere que crea un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, com ara comentaris o bromes de naturalesa sexual. Poden realitzar-se per part de qualsevol persona de l'entitat, o per terceres persones ubicades d'alguna forma a l'entorn laboral.
- **Sextorsió:** és el xantatge que fa un *ciberassetjador* a una víctima que a canvi de diferents accions o de diners, aquest primer no farà difusió d'informació íntima de la víctima.

### Què és l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere?

Segons l'article 7.2 de la **Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes**, l'assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

En l'àmbit laboral, aquest assetjament es dona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat o la promoció en el lloc de treball. Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou l'**assetjament per embaràs, maternitat i paternitat**, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

Les següents conductes es podrien considerar també assetjament per raó de sexe o gènere:

- **Actuacions a través de mesures organitzatives.** Posar en qüestió i desautoritzar la decisió de la persona; no assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants; ocultar els mitjans per realitzar la tasca o facilitar dades errònies; assignar tasques molt superiors o inferiors a les competències o qualificacions de la persona; donar-li ordres molt contradictòries; robar-li pertinences o documents; esborrar-li arxius, etc.



- **Actuacions que pretenen aïllar una persona.** Canviar d'ubicació la persona; separar-la de la resta de companys/es; ignorar la presència de la persona; no dirigir-li la paraula; evitar el contacte visual amb ella, etc.
- **Actuacions que afectin la salut física o psíquica d'una persona.** Amenaces i agressions físiques; amenaces verbals o per escrit; insults; trucades intimidatòries; exigències a la persona sobre la realització de tasques perilloses o perjudicials per a la seva salut.
- **Actuacions sobre la vida privada i la reputació personal o professional.** Manipular la reputació personal o professional a través de rumors, vexació i ridiculització; donar a entendre que la persona té problemes psicològics; fer burles o crítiques sobre:
  - Edat.
  - Origen territorial o identitat cultural.
  - Conviccions religioses.
  - Ètnia, raça o color de pell.
  - Orientació, identitat i expressió sexo-genèrica.
  - Ideologia política i/o conviccions ètiques.
  - Condició socioeconòmica.
  - Neurodivergència i discapacitat física o sensorial.
  - Alteracions de la salut (estat serològic, pacients oncològics o altres situacions).
  - Indumentària o aspecte físic.

## Mecanismes d'Actuació Davant l'Assetjament

### Indicadors i Grups d'Especial Atenció

Moltes situacions d'assetjament es poden detectar a partir de certs indicadors o conductes per part de la persona que l'està patint:

- Els **problemes de salut** (ansietat, angoixa, estrès, depressions, problemes digestius, migranyes...) poden ser símptomes associats a situacions d'assetjament.
- Situacions de **ruptura o aïllament en** les relacions.



- Augment del nivell d'**absentisme, baixes o mobilitat** personal (es comença a reduir la presència de la persona a l'entitat per tal d'evitar que es reproduïen les situacions abusives).

Pel que fa als **grups d'atenció**, cal tenir en compte que l'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit, lloc de treball, grup o categoria professional. No obstant això, els estudis apunten que existeixen grups especialment vulnerabilitzats en aquest sentit, com ara les dones; les persones d'orientacions, expressions i identitats LGTBIQ+; les persones que han viscut un procés migratori; les persones amb diversitat funcional; la infància i el jovent.

### Mesures Preventives

La manera més efectiva d'actuar front l'assetjament és la implantació de polítiques i accions preventives que fomentin la igualtat per tal d'evitar situacions de discriminació i violències. S'han de promoure relacions basades en la llibertat i el respecte entre les persones; i alhora, potenciar la cultura de la tolerància zero a l'assetjament per part de les entitats.

Per tal de que la prevenció sigui efectiva, l'*AFA Escola Alba* haurà d'adoptar mesures basades en aquestes accions:

1. **Iniciativa i compromís de l'entitat.**
2. **Polítiques d'igualtat i una organització del treball** que abordin l'assetjament sexual i per raó de sexe.
3. **Compromís de les persones treballadores.**

### Organització Interna

#### Persones de Referència

L'*Associació de Famílies de l'Escola Alba* nomena com a **persones de referència** a les persones que ocupin els càrrecs de:

- **Coordinadora migdia i activitats extraescolars**
- **Cap de cuina**



Les seves funcions són rebre a la persona afectada en primera instància, acompanyar-la emocionalment durant tot el procés i facilitar-li el formulari de denúncia.

### **Comissió d'Investigació i Seguiment**

S'ha de constituir una **comissió d'investigació i seguiment** paritària a nivell de gènere, formada per 4 persones. Aquestes persones poden ser les mateixes que conformin la Comissió d'Igualtat.

#### Funcions principals:

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

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

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadors.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- 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 diversitat funcional.
- Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, les persones que han prestat testimoni o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

- Conclusions.

- Mesures sancionadores.

En totes les fases del procediment, la comissió podrà demanar assessorament, suport i intervenció externa i especialitzada en funció de cada cas. D'altra banda, **totes les actuacions hauran de ser documentades** per escrit i quedaran annexades a l'informe de conclusions.

### Procediment d'Actuació Per Via interna

#### Confidencialitat de la informació

El procediment d'actuació ha de garantir la confidencialitat per a totes les persones implicades.

La Comissió d'Investigació a cada fase del procediment serà qui s'encarregui de la gestió del cas i de la custòdia de la documentació, assegurant la confidencialitat documents i informació que es vagin generant de conformitat amb la Llei Orgànica de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals (LO 3/2018).

Les persones interventores en l'actuació tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de què en tinguin coneixement.



Hi haurà normes per regular la custòdia de la documentació generada i l'obligació de lliurar-la a les parts, a la direcció de gestió de persones o a altres departaments de la pròpia organització, o a òrgans públics externs com la Inspecció de Treball.

Després de l'activació de la 1a fase, ha de quedar constància de totes les accions realitzades i totes les decisions adoptades han d'estar motivades.

A cada fase, s'establirà clarament una persona de la Comissió d'Investigació i Seguiment com a responsable de la gestió del cas i de la custòdia de la documentació, garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generin de conformitat amb la Llei Orgànica de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals (LO 3/2018).

### **Primera fase: denúncia interna**

En primer lloc, es comuniquen els fets constitutius d'assetjament a les persones de referència per **activar el protocol**. La persona de referència facilitarà el formulari de denúncia (annex 1) dels on s'haurà de fer constar les **dades** següents:

- Identificació de la persona denunciant.
- Identificació i acompanyament de la persona que ha patit l'assetjament, si no és la persona denunciant.
- Descripció dels fets objecte de la comunicació.
- Identificació de la persona o persones presumptament responsables dels fets denunciats.

\*Les denúncies no poden ser anònimes. L'entitat ha establert com a canal de comunicació a través del qual efectuar les denúncies de manera confidencial, el següent correu electrònic. A aquest només tindrà accés la Comissió.

Canal de comunicació: **denuncies.afa@escolaalba.cat**

El/la membre de la comissió que hagi rebut la denúncia haurà de posar-la en coneixement de la resta de membres d'aquesta. A continuació, es formalitzarà una **reunió**



**amb caràcter d'urgència** (en el termini màxim de 4 dies laborables des de la recepció de la denúncia) per definir les actuacions a seguir.

\*El personal de l'entitat ha de tenir en compte que, excepte en cas de dolo o mala fe, **no serà motiu de sanció** el fet d'activar el protocol d'actuació davant una situació d'assetjament o sospita.

### **Segona fase: investigació dels fets**

S'iniciarà una fase d'investigació que es tancarà amb la presentació de l'informe de conclusions.

En aquesta fase, la comissió informará les parts implicades sobre el procediment d'actuació establert al protocol d'assetjament; farà **entrevistes** a les persones implicades directament i a possibles testimonis; i **recopilarà documentació** per aconseguir informació sobre els fets.

Durant la investigació, que tindrà una **durada màxima de 10 dies** (prorrogables a 3 dies), s'adoptaran aquelles **mesures cautelars** que la comissió i la junta directiva considerin oportunes per tal d'abordar la situació d'assetjament -sense que aquestes mesures cautelars puguin afectar de manera permanent les persones afectades i les seves condicions laborals.

La Comissió d'Investigació i Seguiment en treball conjunt amb la Junta Directiva de la entitat han creat un **recull de les possibles mesures cautelars** que seran d'aplicació quan ho considerin necessari. Aquest es troba incorporat al present protocol com a Annex.

### **Tercera fase: anàlisi de les proves i conclusions**

Finalitzada la investigació, la comissió elaborarà **un informe de conclusions** on quedin recollits per escrit els fets, els testimonis, les proves i si hi ha indicis o no d'assetjament. D'altra banda, hauran de quedar recollides les accions desenvolupades durant el procés d'investigació, així com les conclusions i la proposta d'actuacions a realitzar, que poden ser:

- Incoació d'un expedient disciplinari si s'entén que es confirma la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.





- Arxiu de les actuacions si s'entén que els fets denunciats no són constitutius d'assetjament.
- Altres mesures per abordar la situació.

L'informe es presentarà a la junta directiva de l'entitat, que serà la que passarà a dirigir la última fase del procés.

### **Fase final: resolució de l'expedient**

Un cop la junta directiva rep l'informe presentat per la comissió d'investigació i seguiment, emetrà un escrit en el qual **acceptarà o desestimarà** la denúncia. Posteriorment, informarà les parts implicades de la decisió.

En cas que s'accepti la denúncia, s'adoptaran les **mesures sancionadores** que es considerin oportunes en un termini de **3 dies laborables**. Les mesures a adoptar es comunicaran per escrit tant a la persona que ha patit l'assetjament com a la persona denunciada, a la persona de referència o a la comissió d'investigació i seguiment.

La Comissió d'Investigació i Seguiment en treball conjunt amb la Junta Directiva de l'entitat han creat un **recull de les possibles sancions**. Aquest es troba incorporat al present protocol com a Annex.

En cas de no cessar de l'activitat de l'entitat a la persona assetjadora, la Comissió efectuarà un **seguiment i control** d'aquesta un cop retorni a la implementació de la seva tasca dins l'entitat. A més a més, la junta directiva reforçarà les actuacions preventives de formació i sensibilització a totes les persones que hi formen part de tant de l'entitat com de les seves entitats i portarà a terme accions de **protecció i seguretat** per a la persona que ha patit l'assetjament.

La persona que ha patit l'assetjament té la possibilitat, en cas de no estar d'acord amb les decisions preses, de recórrer i anar per via judicial administrativa i/o penal.

### **Seguiment**

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a **30 dies naturals**, la comissió d'investigació està obligada a realitzar **seguiment sobre els acords** adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i resultats.



La comissió redactarà l'acta on es recolliran les mesures a adoptar, en cas que les adoptades fins al moment no hagin tingut el resultat esperat. Aquesta **acta** es remetrà a la junta directiva de l'entitat.



## Procediment d'Actuació per Via Externa

### Via Administrativa

Les denúncies en matèria d'assetjament s'hauran de dirigir a **Inspecció de Treball**, que investigarà quina ha estat l'actuació de l'entitat al respecte, ja que és l'organisme encarregat de vetllar per:

- Mantenir condicions de treball adequades i que intentin prevenir l'assetjament.
- Crear a l'organització mecanismes per a la prevenció i l'abordatge dels casos d'assetjament.
- Investigar les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

### Via Judicial

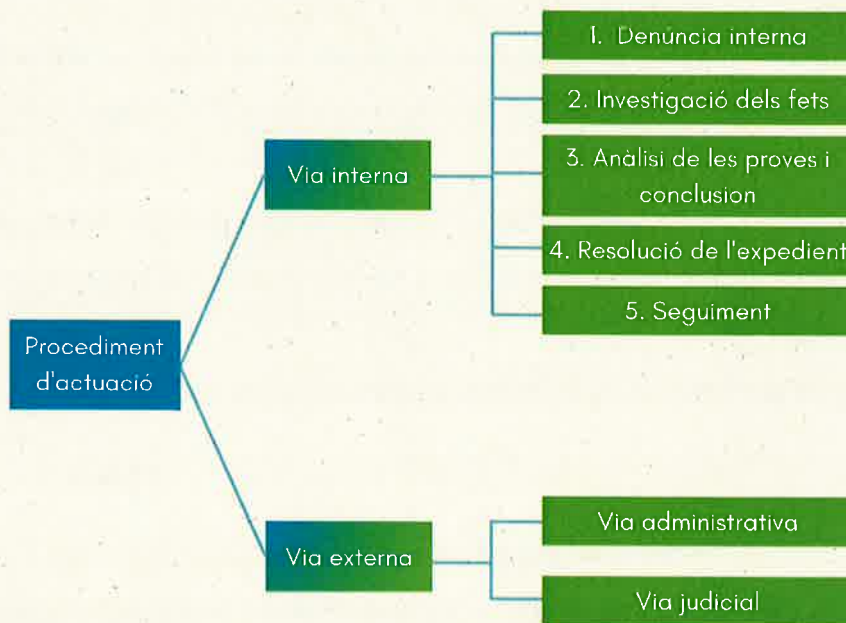
Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues:

- **Jurisdicció laboral:** la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica en els articles 177 i els següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.
- També és possible que la persona que ha patit l'assetjament, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l'**extinció de la relació laboral** en exercici de l'art. 50 de la TRLET.
- **Jurisdicció penal:** l'assetjament sexual pot constituir un delictes, ja que així es troba tipificat en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995 del Codi Penal. Es tipifica igualment com a delictes la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe en l'article 314 del Codi Penal.

Que es produeixi una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'entitat comportarà un **impacte negatiu** no només per a la persona que rep directament l'assetjament, sinó també per a tot el seu entorn. En aquest sentit, el rendiment, les interaccions personals i la confiança general en l'organització poden quedar greument perjudicades en funció de com es gestioni la situació.

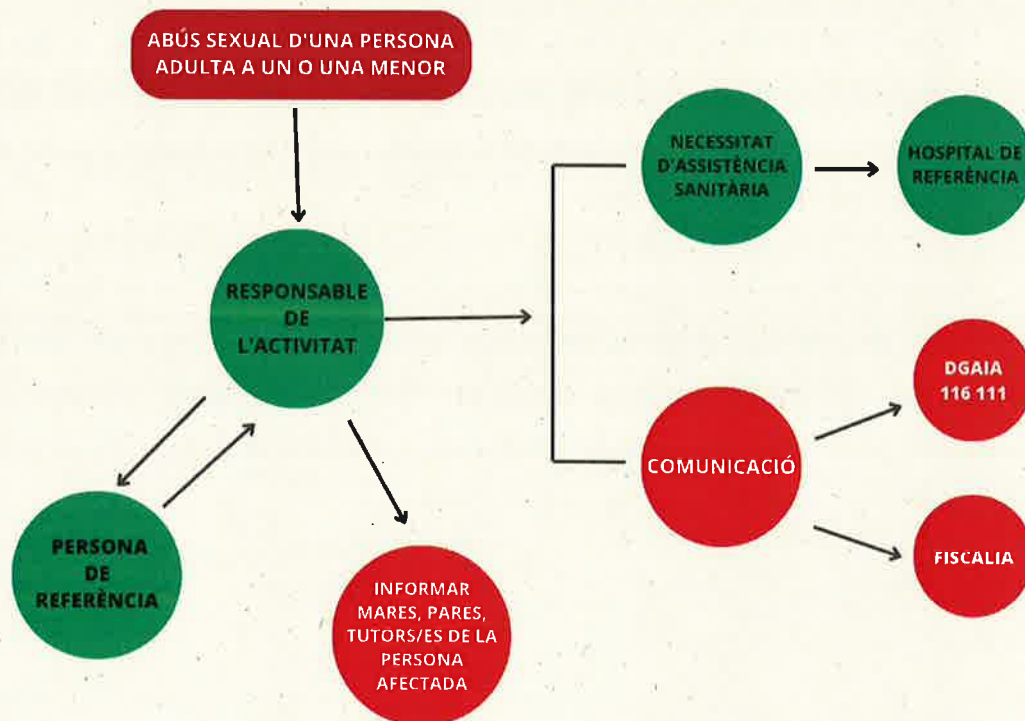


### Esquema del Procediment d'Actuació



D'altra banda, es distingeixen tres tipus de circuits en cas d'abús sexual a menors:

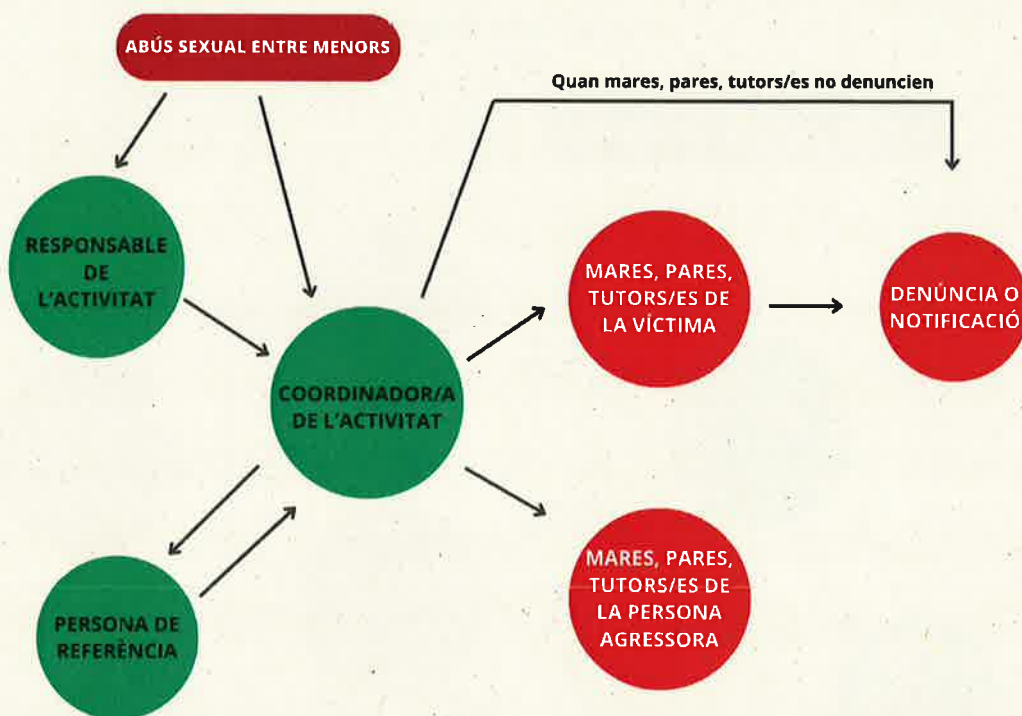
### QUAN ES TÉ CONEIXEMENT D'UN ABÚS SEXUAL D'UNA PERSONA ADULTA CAP A UN O UNA MENOR



### ACCIÓ ESPECÍFICA COMPLEMENTÀRIA QUAN LA PERSONA ABUSADORA FORMA PART DE L'ENTITAT



### ACCIÓ ESPECÍFICA QUAN L'ABÚS ÉS ENTRE MENORS DE L'ENTITAT



### Vigència, Seguiment i Avaluació del Protocol

#### Vigència

El període de vigència del protocol serà d'un màxim de **quatre anys**. També es podrà revisar:

- En qualsevol moment durant el període de vigència, amb la finalitat de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació.
- Quan es posi de manifest el seu no compliment en base als requisits legals i reglamentaris o la seva ineficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Quan una resolució judicial condemni l'entitat per assetjament sexual o per raó de sexe, o determini la falta d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

#### Seguiment i Avaluació



La Comissió en treball conjunt amb la Junta Directiva de l'entitat establiran els mecanismes per fer un seguiment al protocol, valorar la seva implementació i grau de compliment, així com l'èxit que ha suposat en tant que instrument per abordar situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Per aquest motiu, s'estableix que, des de la implementació del protocol, s'hauran de fer dues **reunions anuals** per detectar possibles incidències i redreçar les accions que així ho requereixin on participaran:

- La Comissió d'Investigació i Seguiment.
- Dues persones de la junta directiva de l'entitat.
- Les persones de referència designades en aquest protocol.

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

- Número de comunicacions de situacions d'assetjament que s'hagin produït.
- Número de denúncies presentades en relació a comportaments constitutius d'assetjament.
- Número de procediments sancionadors incoats.
- Número d'actuacions fetes des de l'*Associació de Famílies de l'Escola Alba* per sensibilitzar, informar i formar sobre l'assetjament sexual.

### Mesures de Difusió i Sensibilització

Segons l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007 es poden establir **mesures**, mitjançant el protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, per prevenir les possibles conductes d'assetjament a l'entitat.

Per tant, l'Associació de Famílies de l'Escola Alba estableix com a principal mesura la **difusió del protocol**, ja que a través d'això es posarà de manifest que no es permetran determinats comportaments o actituds. Els **sistemes de difusió i sensibilització utilitzats seran:**

- L'habilitació d'un espai al web de l'entitat amb informació relativa a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, amb informació sobre el protocol i amb informació relativa a la igualtat de gènere.



- La inclusió del protocol al manual d'acollida que es faciliti al personal de nova incorporació.
- La implementació de campanyes de formació i sensibilització sobre prevenció de l'assetjament i altres temes relacionats amb la participació conjunta de l'organització.
- La realització de sessions informatives per a tot el personal de l'entitat sobre el protocol.

D'altra banda, la **formació** que es doni **sobre assetjament** serà fonamental per ajudar a prendre consciència i sensibilitzar sobre l'abast del problema que constitueixen determinades conductes que atempten contra la dignitat i integritat de les persones.

Els plans de formació sobre assetjament permetran expressar el rebuig i la vigilància sobre les situacions d'assetjament; manifestar la necessitat de col·laboració de totes les persones que formen part de l'entitat per fer front a comportaments constitutius d'assetjament; definir procediments concrets d'actuació per abordar les situacions que es produeixin; i que es denunciïn les situacions d'assetjament a l'entorn de l'entitat.

### Normativa Aplicable

L'establiment dels protocols per a prevenir i/o abordar les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe es fonamenta bàsicament en tota normativa relativa a la Igualtat entre dones i homes, a la no discriminació i la no violència. Aquestes directrius les trobem incloses a **normes tant internacionals com estatals i autonòmiques**.

#### Normativa Internacional

- Carta de les Nacions Unides de 1945 en la que es prohibeix la discriminació per raó de sexe.
- Conveni número 111, Organització mundial del treball (OIT) del 1958, que incloïa la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació. I la posterior resolució de la OIT al 1985, denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al





lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i treballadors.

- Declaració de l'Assemblea General de les Nacions Unides de 1967, sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de 1979 i que entra en vigor en forma de tractat al 1981.
- Nacions Unides (NNUU) IV Conferència mundial de la dona al 1995 a Pekín, on es va definir com a àmbit de la violència contra les dones, qualsevol acte de violència sexista que té com a resultat possible o real un dany de naturalesa física, sexual o psicològica, que inclou les violacions, els abusos sexuals, l'assetjament i la intimidació sexual a la feina i en altres àmbits.

### Normativa Europea

- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones en la vida local (maig 2006).
- Codi de conducta europeu 1992; tot i no ser vinculant, tracta l'assetjament sexual com un problema de discriminació per raó de sexe.
- Comissió de la Unió Europea (2001) Violència en el Treball. Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Document 0978/01 ES.
- Directiva 2000/78/CE del Consell d'Europa. L'apartat 11 fa referència a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tractament en el lloc de treball i l'ocupació sense discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals i a les condicions de treball. En l'article 2 s'inclouen definicions d'assetjament i en el punt 3 d'aquest mateix article es remarca que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe i, per tant, serà prohibit.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació



- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28 de març de 2002).
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral al lloc de treball (2001/2339/[INI]).

### **Normativa Estatal**

- Article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Articles 1.1, 9.2, 10, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Articles 115, 116 i 117 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Articles 172, 172 ter, 172 quater, 173, 184 i 316-318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- Articles 28 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Articles 4.2 c) i e), 96.11 i 14 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Articles 8.11 i 13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni per part de persones del mateix sexe.
- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

### **Normativa Autonòmica**

- Articles 15.2 i 40.7 i 8 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.



## Annexos

### Formulari de Denúncia Interna. Protocol Contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe

**Dades de la persona denunciada**

**Nom i cognoms:**

**Lloc de treball:**

**Nom sentit:**

**Adreça electrònica:**

**Departament:**

**Dades de la persona denunciant**

**Nom i cognoms:**

**Lloc de treball:**

**Nom sentit:**

**Adreça electrònica:**

**Departament:**

**Dades de la persona afectada**

**Nom i cognoms:**

**Lloc de treball:**

**Nom sentit:**

**Adreça electrònica:**

**Departament:**

**Descripció dels fets**

**Persona que presenta la denúncia**

**Persona que recull la denúncia**

**Signatura i data:**

**Signatura i data:**



Associació Famílies Alumnes  
 Escola Alba  
 Ctra. Corbins, km. 6  
 25137 Corbins (Lleida)  
 Tel 973 225 013  
[afa@escolaalba.cat](mailto:afa@escolaalba.cat)  
<https://agora.xtec.cat/celpalba>

## Recull de Mesures Cautelars i Mesures Sancionadores de l'AFA Escola Alba

### Mesures Cautelars

Les mesures cautelars són aquelles mesures que tenen per finalitat evitar la victimització secundària o revictimització de la víctima, és a dir, el maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions d'assetjament com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits, quantitatius i qualitatius, de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades provinents d'altres agents implicats.

Entenem per mesures cautelars les actuacions que, atès el marge de temps que hi ha des que s'inicia un procediment fins que es dicta la sentència, pretenen assegurar l'efectiva execució de la sentència condemnatòria que pugui recaure.

Es pot demanar en qualsevol fase del procediment i podran consistir, entre d'altres en ***l'adaptació del lloc de treball o de l'horari, el canvi de lloc de treball o la dispensa de l'assistència al treball***. No podran afectar les condicions retributives de les persones afectades per les mateixes. En cas d'apreciar un risc o dany greu per la salut física o psíquica de la víctima les mesures cautelars i preventives seran d'obligat compliment.

Una qüestió delicada és determinar qui pot ser subjecte del canvi de lloc de treball: la presumpta víctima o la persona denunciada. Amb l'objectiu d'evitar la revictimització de la víctima, aquesta hauria de tenir la possibilitat de decidir si vol ser ella o bé la persona denunciada la que canviï temporalment de lloc de treball.

En previsió d'aquestes situacions, curiosament, la LET no regula les actuacions a emprendre i, per dir-ho així, "delega" a la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social (LRJS), la qual, a l'apartat 7 del seu article 79, establint que en els processos en què s'exerceixi l'acció d'extinció del contracte de treball a instància del treballador amb fonament a l'article 50 LET en aquells casos en què es justifiqui que la conducta empresarial perjudica la dignitat o la integritat física o moral del treballador, es pot acordar, a instància del demandant, alguna de les mesures cautelars que preveu aquesta Llei, amb manteniment del deure empresarial de cotitzar i d'abonar els



salari sense perjudici del que es pugui resoldre en la sentència (trasllats, canvis de lloc, horaris, etc).

Aquestes actuacions poden consistir en la separació efectiva entre assetjador i víctima de forma preventiva, encara que si no estem davant d'una suposada situació d'assetjament denunciat, sinó davant d'un assetjament provat, l'empresa podrà sancionar el treballador per la comissió d'infraccions de caràcter molt greu, podent comportar la suspensió de sou i feina o, fins i tot, podrà aplicar l'acomiadament disciplinari de conformitat amb el que estableix l'article 54.2 g) de l'Estatut dels Treballadors en relació amb el 54.2.c) i d) del mateix text legal.

Podrà optar per altres mesures com el trasllat, el canvi d'horari, de jornada, etc., tant de la víctima com de l'agressor. Tot això, tenint en compte que els canvis a la víctima hauran de ser acordats de mutu acord, ja que en cas contrari, ens trobaríem davant d'una doble agressió, la provinent de l'assetjador en si mateix i la del trasllat que comportaria unes modificacions substancials per a la víctima .

D'altra banda, en el cas que existís un incompliment empresarial en matèria preventiva, la víctima podrà reclamar l'incompliment davant la jurisdicció social pel procediment de tutela de drets fonamentals i llibertats públiques com pel procediment d'extinció contractual indemnitzat.

En aquest cas, no es reclama tant l'assetjament en si, sinó la inexistència d'un protocol o procediment per prevenir la violència a la feina en general i de l'assetjament en particular.

En un altre ordre de coses, pel que fa a l'activació del protocol sobre assetjament, l'empresa està obligada a activar el protocol davant de la denúncia de la persona assetjada. Ho haurà d'activar l'empresari o la persona encarregada de fer-ho. En tot cas, davant de la no activació, existirà sempre responsabilitat, que es denominarà culpa negligent, si la persona encarregada no ha actuat adequadament.



### Mesures sancionadores

En el Protocol hi ha de constar expressament que, en cas que es provi la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, s'han d'adoptar les corresponents mesures disciplinàries vers de la persona assetjadora, inclòs l'acomiadament disciplinari.

A aquests efectes, cal recordar que el mateix article 54.2.g) de l'Estatut dels treballadors estableix, com a causa d'acomiadament disciplinari, "l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa".

Cal tenir present dos factors addicionals:

- a) En el Protocol es pot preveure tant la sanció d'acomiadament disciplinari com d'altres, com, per exemple, un trasllat forçós o la suspensió d'ocupació i retribució de la persona assetjadora.
- b) Aquestes mesures disciplinàries s'han d'aplicar sempre que la persona assetjadora (subjecte actiu) sigui personal de l'empresa, amb independència que la víctima sigui també personal de l'empresa o personal extern (treballadora o treballador d'una empresa contractista, d'una empresa de treball temporal) o un tercer (client de l'empresa, proveïdor, etc.). Si el subjecte actiu de l'assetjament és un treballador o una treballadora d'una empresa subcontractista o d'una empresa de treball temporal, l'empresa ha de traslladar el resultat de la investigació a l'empresa contractista o a l'empresa de treball temporal per tal que aquesta adopti la corresponent mesura disciplinària.

La sanció o el sobreseïment seran comunicats per escrit, a les parts que hagin tingut intervenció directa en el procés, sense perjudici dels deures de confidencialitat i sigil professional. En tot cas, l'adopció de les mesures cautelars no podrà menyscar els drets laborals de la víctima/es, ni si escau, els del presumpte assetjador/a.



**Acta de Constitució de la Comissió d'Investigació i Seguiment**

Es constitueix a data  de  de l'any  una comissió d'investigació per al seguiment de casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Per part de l'entitat:

**Nom del/la representant: PRESIDENT/A AFA**

**Nom del/la representant: DIRECTOR/A DE L'ESCOLA**

Per part del personal:

**Nom del/la representant: RESPONSABLE GESTIÓ ADMINISTRATIVA**

**Nom del/la representant: DELEGADA SINDICAL**

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altre causa legal, actuarà de suplent:

**Nom del/la representant: RESPONSABLE DE COORDINACIÓ**

**Nom del/la representant: CAP DE CUINA**

Amb la finalitat de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres de la comissió seran **fixes**.

La comissió tindrà un duració de quatre anys. Les persones indicades que formin aquesta comissió, compliran de manera exhaustiva la **imparcialitat** respecte a les parts afectades.

Aquesta comissió es reunirà en un termini màxim de **3 dies laborables** a la data de recepció d'una queixa, denúncia o comunicació sobre un possible cas d'assetjament, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol.

La comissió investigarà, immediatament, qualsevol denúncia o queixa sobre un possible cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament **confidencial**, de forma coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures cautelars i sancionadores, considerant que pot afectar directament la intimitat i dignitat de les persones.

Com a prova de conformitat signen la present acta:



Associació Famílies Alumnes  
Escola Alba  
Ctra. Corbins, km. 6  
25137 Corbins (Lleida)  
Tel 973 225 013  
afa@escolaalba.cat  
<http://agora.xtec.cat/celpalba>

Representació de l'entitat	Representació del personal
<p>47931914Y ISABEL ANDREA ODRIOZOLA (R: G25053794)</p> <p>Firmado digitalmente por 47931914Y ISABEL ANDREA ODRIOSOLA (R: G25053794) Fecha: 2024.03.15 16:14:46 +01'00'</p>	