



**Protocol per a la prevenció i
l'abordatge de l'assetjament
sexual, per raó de sexe,
discriminacions
LGTBIfòbiques, assetjament
moral o psicològic**

INDEX

1.- Identificació.....	3
2.- Presentació i àmbit d'aprovació	3
4.- Àmbit d'aplicació.....	3
5.- Definicions.....	4
6.- Principis i garanties	8
7.- Drets i obligacions de la direcció, la representació legal de les persones treballadores (RLPT) i les persones treballadores.....	10
8.- Prevenció.....	10
9.- Procés d'intervenció	11
Fase 1: Comunicació i assessorament.....	11
Fase 2: Denúncia interna i investigació.....	12
Fase 3: Resolució	14
10.- Seguiment i avaluació	17
11.- Informació a la plantilla	17
Annex 1.....	18

1.- Identificació

Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, discriminacions LGTBIfòbiques, assetjament moral o psicològic.

2.- Presentació i àmbit d'aprovació

La Fundació AVAN manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, lliures de discriminacions LGTBIfòbiques i també d'assetjament moral o psicològic. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest Protocol.

Aquest Protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament.

Aquest Protocol es va elaborar en la Comissió d'igualtat formada per la representació de la direcció de l'entitat i de les persones treballadores i s'ha revisat per la directora de gestió de persones en col·laboració amb la directora general i amb el consell executiu de l'entitat.

3.- Objectius

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació davant de situacions d'assetjament, sigui del tipus que sigui, amb la finalitat d'eradicar aquest tipus de conductes.

Els objectius específics són:

1. Informar, formar i sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'assetjament, així com dels diferents tipus que existeixen.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on dones, homes i persones no binàries respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

4.- Àmbit d'aplicació

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

És d'aplicació a totes les persones treballadores de la Fundació AVAN i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a la Fundació, així com les persones usuàries, familiars o voluntàries que tinguin relació amb la Fundació AVAN.

5.- Definicions

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

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que el comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu, a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

b) Assetjament per raó de sexe: comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona respecte a 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.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

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

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Proferir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona relacionades amb el sexe.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

c) Discriminacions **LGTBIfòbiques:** quan parlem d'LGTBIfòbia, parlem d'un terme que es refereix a les discriminacions o la incitació a la violència, contra les persones per la seva identitat de gènere, expressió de gènere i/o orientació sexual.

Es consideren discriminacions LGTBIfòbiques qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'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-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser discriminacions LGTBIfòbiques, entre d'altres:

- Fer comentaris, bromes i/o acudits LGTBIfòbics
- Ridiculitzar o menystenir un noi pel fet de ser gai
- Fer comentaris lascius a una dona pel fet de ser lesbiana
- Fer agressions físiques homofòbiques
- Usar l'orientació sexual com un insult
- Fer comentaris de rebuig o bromes sobre la identitat o l'expressió de gènere d'una persona
- Fer servir maneres despectives d'adreçar-se a la persona
- Emetre insults transfòbics
- Revelar la identitat de gènere d'una persona

d) L'assetjament moral o psicològic és objecte d'un estudi pluridisciplinari en el qual participen la psicologia, psiquiatria, sociologia i el dret. Aquest no té definició específica a l'ordenament jurídic espanyol.

La Carta Social Europea del 3 de maig de 1996, en referir-se a l'assetjament moral, fa referència a "actes condemnables o explícitament hostils dirigits de manera repetida contra l'assalariat en el lloc de treball...".

La Comissió Europea, en Resolució del 14 de Maig de 2001, assenyala, també, com a característica essencial de l'assetjament, "els atacs sistemàtics i durant molt temps de manera directa o indirecta".

Per altra banda, les Directives de la Unió Europea 2000/43/CE, 29 de Juny, i 2000/78/CE, de 27 de novembre, en referir-se a l'assetjament moral des de la perspectiva jurídica de la igualtat de tracte en el lloc de treball i amb independència de l'origen ètnic, es consideren com una conducta d'índole discriminatòria que atenta contra la dignitat de la persona i crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant i ofensiu.

A l'àmbit del nostre ordenament jurídic intern, d'acord amb les normes comunitàries, l'aprovació de les lleis 51/2003, de 2 de desembre, sobre igualtat d'oportunitats, no discriminació i accés universal de les persones amb discapacitat (actualment derogada), i La Llei 62/2003, de 30 de desembre, sobre mesures fiscals, administratives, i de l'ordre social, ha representat un avanç considerable per a la clarificació del concepte assetjament des d'una perspectiva jurídica. D'aquesta manera, d'acord amb la definició proporcionada per la Llei 62/2003 al seu article 28.1.d), l'assetjament es defineix com a "tota conducta no desitjada relacionada amb origen racial, ètnic, religió o convicció, discapacitat, edat o orientació sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu".

Per últim, distingim, entre 3 tipus d'assetjament moral o psicològic (segons el Criteri Tècnic 69/2009 de la *Inspección de Trabajo y Seguridad Social* (ITSS)):

- Abús de l'autoritat: no es tracta d'una conducta despòtica arbitrària, sinó que es tracta d'una conducta dirigida a un treballador concret o grup de treballadors que es desvia dels objectius i fins propis de l'organització
- Tracte vexatori sense l'existència de relació de comandament
- Assetjament discriminatori

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

a) De tipus organitzacional

- Anul·lar o restringir, per part del superior, les possibilitats de parlar a la persona i negar-se a escoltar-la.
- Prohibir als companys/companyes que parlin amb una persona determinada.
- Interrompre contínuament, per tal que la persona no es pugui expressar.
- Obligar algú a executar tasques en contra de la seva consciència.
- Jutjar la feina d'una persona d'una manera ofensiva.
- Avaluar sistemàticament la feina i l'actitud d'una persona de manera negativa i esbiaixada.
- Qüestionar de manera discriminatòria i irrespectuosa les decisions d'una persona.
- Modificar les responsabilitats o funcions sense comunicar-ho.
- Assignar una quantitat de tasques molt per sobre de les que s'assignen a les altres persones, amb terminis d'execució poc raonables o sense temps per fer-les.
- Privar de la informació necessària per fer la feina.
- Denegar de manera discriminatòria i injusta les sol·licituds de formació relacionada amb les funcions professionals que la persona té assignades.
- Infravalorar l'esforç i el mèrit professional, restant-li valor o atribuint-lo a altres factors.
- No assignar tasques a una persona.
- Assignar tasques sense sentit, absurdes o inútils.
- Assignar a les persones tasques molt per sota de les seves capacitats, no inherents al seu lloc de treball.
- Assignar tasques degradants.
- Assignar, a propòsit, tasques que posen en perill la integritat física o la salut de la persona.
- Impedir que s'adoptin les mesures de seguretat necessàries que cal aplicar per fer el treball amb la deguda seguretat.
- Canviar la ubicació d'una persona per separar-la dels seus companys/companyes.
- Ocasionar despeses amb la finalitat de perjudicar la persona econòmicament.

b) Dirigides a les relacions socials de les persones

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

c) Dirigides a la vida personal i privada de les persones

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

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

d) Dirigides a les actituds de les persones

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

e) De violència física i verbal

- Fer maltractaments físics.
- Fer amenaces amb violència física.
- Ridiculitzar la poca fortalesa física d'una persona per defensar-se d'una agressió.
- Fer ostentació de força muscular com a provocació.
- Usar la violència menor, com per exemple, envair la distància física de relació personal.
- Cridar, insultar o menystenir.
- Fer ofertes i/o insinuacions sexuals refusades per la persona afectada.
- Demanar favors sexuals sota amenaça de perdre possibilitats de millorar o mantenir les condicions de treball.
- Fer amenaces verbals o per mitjà de gestos intimidadors.

6.- Principis i garanties

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'entitat.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Suport de persones formades

- L'entitat compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'entitat adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...).

Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través de la direcció de gestió de persones.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada aquest serà qualificat com a accident laboral.

7.- Drets i obligacions de la direcció, la representació legal de les persones treballadores (RLPT) i les persones treballadores

Davant de l'assetjament hi ha obligacions legals imposades a l'entitat. Tanmateix, la normativa protegeix les persones treballadores i la representació legal de les persones treballadores a través de drets i obligacions laborals.

Obligacions per part de l'entitat

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - a no ser discriminades sexualment, per raó de sexe o per la seva identitat de gènere, expressió de gènere i/o orientació sexual.
 - a la integritat física o psíquica
 - a una adequada política de seguretat i higiene, i al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat
 2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
 3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.
- L'incompliment de les obligacions per part de l'entitat dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

Persones treballadores: drets i obligacions

1. Drets: tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. Totes les persones treballadores presents al lloc de treball estaran protegides per l'article 4.2.e) de l'Estatut de Treballadors, reconeixent com a dret el respecte a la intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat, protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, per religió o conviccions, discapacitat, edat o identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual, i protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

2. Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

8.- Prevenció

En l'àmbit de la prevenció hem de posar l'èmfasi en les actuacions proactives, actuant abans de l'existència d'un cas d'assetjament. Per assolir-ho és necessari definir i posar en marxa les accions següents:

1. Iniciativa i compromís de l'entitat.

2. Polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o conductes LGTBIfòbiques.
3. Accions de sensibilització, informació i formació, per aconseguir el compromís i la implicació de les persones.
4. Declaració de principis (coneguda per tota la plantilla de la Fundació Avan).
5. Difusió dels procediments de queixa i denúncia a la plantilla.
7. Assistència d'una persona que pugui oferir ajut, consell, i que participi a la resolució de conflictes.

Participació de la representació legal de les persones treballadores

1. Obligació de la representació legal de les persones treballadores a contribuir a prevenir l'assetjament.
2. Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'entitat i la representació legal de les persones treballadores.

Les accions de prevenció negociades entre l'entitat i la representació de les persones treballadores són les següents:

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.
- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries severes quan calgui.
- Implantar mesures i/o plans d'igualtat.
- Utilitzar instruments d'avaluació de riscos que siguin sensibles al gènere.
- Presentar les dades obtingudes en l'avaluació de riscos i facilitar-les a l'àmbit de l'entitat responsable dels plans o mesures d'igualtat i, en concret, del Protocol d'assetjament.

9.- Procés d'intervenció

Quan es produeix una situació d'assetjament, s'ha de tenir en compte el següent:

Hi ha dues vies de resolució: interna (entitat) i externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). Utilitzar una via de resolució no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també l'altra.

El procediment de l'entitat es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si

escau. Aquesta fase, que té una durada màxima de **tres dies laborables** i s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
 - Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.
- La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

La comunicació es presenta a la persona de referència (Noelia Lázaro com a directora de gestió de persones) i un membre del comitè (pendent de designar, en funció dels resultats de les eleccions).

Les funcions de la persona de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de la direcció, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que s'adoptin mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que es considerin necessàries per fer front als indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crearà una Comissió d'investigació.

Els models de comissions d'investigació poden ser diversos:

- La creació d'una comissió interna, és a dir, formada per persones de l'entitat.
- La creació d'una comissió externa, que pot ser de persones o òrgans bipartits (comissions paritàries de conveni, òrgans paritaris de resolucions extrajudicials de conflictes...).
- La creació d'una comissió mixta, és a dir, de composició interna i externa.
- Comissions creades ad hoc per a cadascuna de les denúncies.

A l'AVAN el model de comissió serà:

- Comissions interna, creada per la Noelia Lázaro, com a directora de gestió de persones, d'una altra persona designada del comitè (encara per decidir, a les eleccions del 2024) i de l'Anna Soler, com a directora general. Aquestes persones estaran prèviament formades.

La investigació s'iniciarà a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament i correspondrà a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència, recollint el principi processal de la **inversió de la càrrega de la prova**.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva. No han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el **principi de confidencialitat**, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius, tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex núm. 1.

La denúncia es presenta a Noelia Lázaro com a directora de gestió de persones.

La Comissió d'investigació estudiarà a fons la denúncia d'assetjament, emetrà un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i farà recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la Comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit passar directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment, de les vies possibles d'actuació i del dret a la vigilància de la salut. Si a la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

A l'Annex 2 es detallen les tècniques i instruments per a la investigació d'una sol·licitud d'intervenció per assetjament.

El procés d'investigació conclourà amb un informe vinculant on s'incloguin les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

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

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/ades i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Mesures correctores.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'entitat posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la Comissió d'investigació es remet a Anna Soler com a directora de la Fundació AVAN.

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, la directora emetrà una resolució del cas. Aquesta resolució s'emetrà, com a màxim, al cap de 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).

- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

Arxivament de la denúncia.

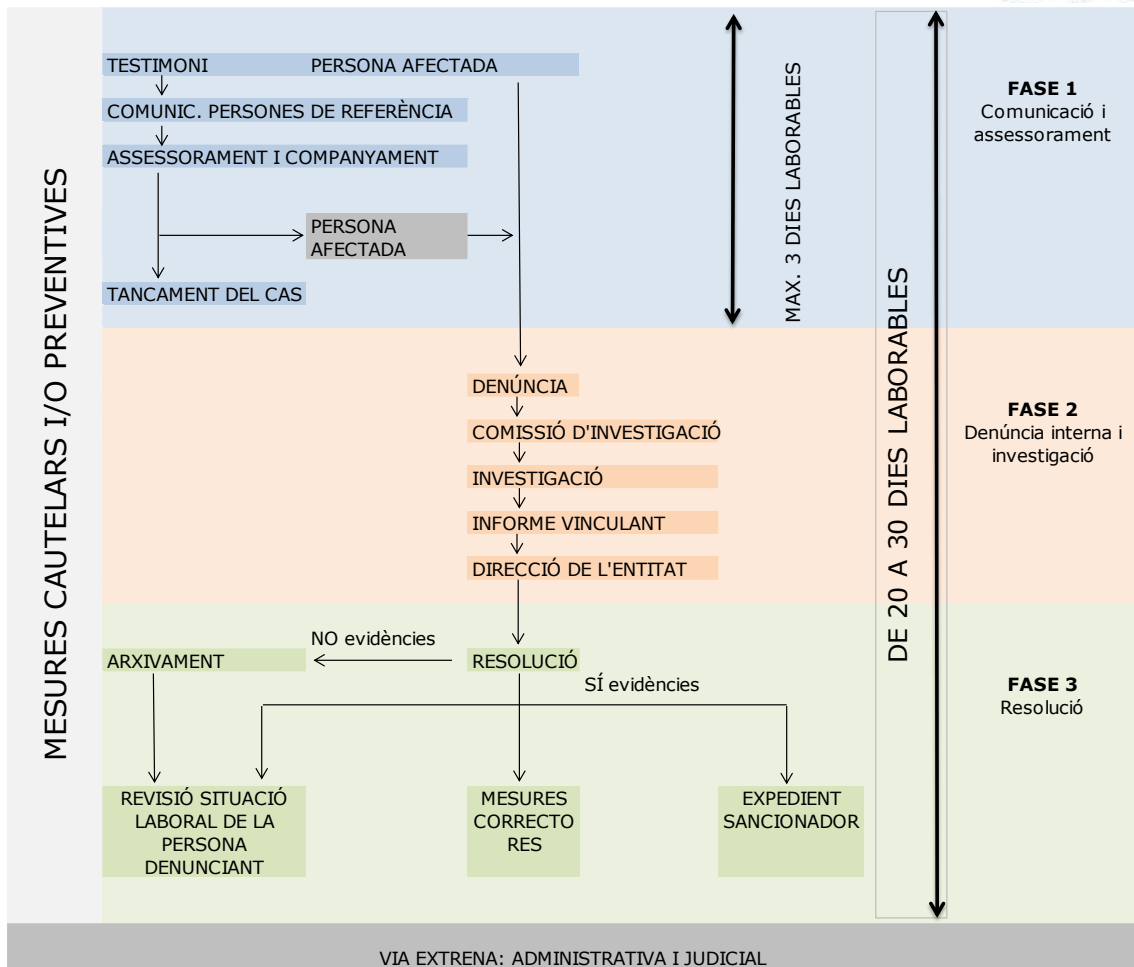
A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

Es trametrà una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en la qual ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.



10.- Seguiment i avaluació

L'AVAN estableix com a mecanisme de seguiment del Protocol la celebració d'una reunió anual on hi participin, entre d'altres, la Direcció de l'entitat, la persona de referència i la representació legal de les persones treballadores.

Per portar a terme una avaluació mínima, es proposen aquests quatre indicadors bàsics:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'entitat (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme durant l'any.

11.- Informació a la plantilla

A la fase d'implementació d'aquest Protocol es lliurarà una còpia al conjunt de les persones a qui els sigui d'aplicació a través de sessions presencials.

S'enviarà a tota pla plantilla a través del butlletí intern i es faran recordatoris periòdics. Tota la documentació es posarà a la carpeta compartida de documentació dels treballadors.

Es distribuïran cartells informatius en taulells d'anuncis i espais d'informació. Anualment es durà a terme una activitat tot informant de les accions realitzades i recordant el Protocol.

Annex 1

MODEL DE DENUNCIA INTERNA

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament.

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms DNI

Edat Gènere

Adreça del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms DNI

Edat Gènere

Adreça del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Relat dels fets

Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau.
