

PROTOCOL D'ABORDAMENT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL PER RAÓ DE SEXE I/O DE GÈNERE

Novembre 2019



La Ballaruga

"Projectes socioeducatius i comunitaris"

Associació Grup d'Entitats
El Vendrell Educació i Lleure
Camí Reial, 17
El Vendrell
G- 437685997



laballaruga



PROTOCOL D'ABORDAMENT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL PER RAÓ DE SEXE

I/O ORIENTACIÓ SEXUAL

La Ballaruga

Associació Grup d'Entitats El Vendrell Educació i Lleure

Entitat de Lleure Educatiu del Vendrell.

"Projectes Socioeducatius i Comunitaris".

Camí Reial, 17

43700 El Vendrell

G437685997

CONTINGUTS DEL PROTOCOL:

- 1- Presentació i missió de l'entitat**
- 2- Declaració d'intencions**
- 3- Objectius**
- 4- Definicions**
- 5- Mesures de prevenció**
- 6- Procés d'intervenció**
- 7- Diagrames**
 - En relació als adults (Equip/Voluntariat)**
 - Infants i Joves (Menors)**
- 8- Procediment d'urgències**
- 9- Procés de comunicació (A la plantilla/Equip educatiu)**
- 10- Seguiment i avaluació**
- 11- Recuperació**
 - ANEX 1- Llei i normativa: Articles del Codi Penal**
 - ANEX 2- Consideracions d'alerta per l'Entitat**



1 Presentació i missió de l'entitat

La Ballaruga (Associació Grup d'Entitats El Vendrell Educació i Lleure), neix com a associació al municipi del Vendrell l'any 2005, per la necessitat de reagrupament entre totes les AMPA de les escoles i instituts en un moment de fort creixement demogràfic i un alt percentatge de població migrada. Ho fa, per tal de cobrir les demandes específiques de totes les famílies, sense excepció, i posar en comú l'esforç de treball en el camp del lleure educatiu, en les activitats extraescolars i en els projectes d'intervenció socioeducativa de l'entitat, tenint sempre com a objectius principals el respecte per la diversitat, les llibertats individuals, l'acollida dels nous i la inclusió social.

2 Declaració d'intencions:

Des de la Ballaruga, som conscients dels processos de canvis socials que han generat les noves maneres de comunicació com les xarxes socials i de les necessitats que sorgeixen per preservar la dignitat de les persones en aquest àmbit, així com en tot el que fa referència a conductes que responen a estereotips culturals. Per això, creiem que és indispensable esmerçar els esforços necessaris i treballar per la igualtat, facilitant les eines necessàries a totes les persones que formen l'equip humà de La Ballaruga, per tal de facilitar-los els recursos necessaris per a la detecció de casos d'assetjament o abús sexual i el tractament d'aquests, tant en el referent a treballadors/es, voluntaris/es i col·laboradors/es i molt especialment, i incidint en una discriminació positiva, emparada pel marc legal, pel que afecta a la protecció dels col·lectius més vulnerables, infants/joves, persones amb discapacitat i a les dones que participen dels nostres projectes.

3 Objectius:

- ✓ Vetllar per la no vulneració dels principis dels Drets del Infants i dels Drets humans en tot allò que incideix en termes de igualtat.
- ✓ Protegir a tots els participants en les activitats del món del lleure, infants i adolescents, dones i persones amb discapacitat però també personal voluntari, monitors/es, i personal laboral i professionals que participen i treballen en les activitats de lleure, de possibles situacions que puguin considerar-se casos d'abús sexual.
- ✓ Facilitar el procés de detecció de les situacions d'abús sexual, que poden patir els menors que assisteixen a les activitats que es realitzen a l'entitat.



- ✓ Facilitar la comunicació i notificació dels supòsits de sospita o certesa de situacions d'abús sexual infantil o entre persones adultes de l'equip.

4 Definicions:

Què es considera assetjament sexual o per raons de sexe.

De nou la Llei 3/2007 ens dona la resposta a aquest dubte parlant de “qualsevol comportament verbal, no verbal o físic. De naturalesa sexual que s'exerceixi amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona”. És important per tant remarcar que estem parlant d'un comportament no desitjat per part de la persona que el rep. Aquest tipus d'assetjament l'hem de diferenciar de l'anomenat “per raó de sexe”, ja que aquest perd les connotacions sexuals i se centra en aquelles conductes no volgudes per les persones i que atempten contra la seva dignitat tenint com a motiu el seu sexe. La jurisprudència, en aquest cas, fa una interpretació extensiva del concepte sexe i considera que s'engloba en aquest aspecte i, per tant, s'han de vigilar les actituds en contra:

1. D'una treballadora pel fet de ser dona.
2. D'una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.
3. D'un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol culturalment atribuït al seu sexe).
4. D'un/a treballador/a en l'exercici d'algun dret laboral previst per la conciliació de la vida familiar o laboral.

Assetjament sexual És qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (Llei 5/2008, de 24 Abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista). A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, a l'Annex 1 assenyalarem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual.

Assetjament per raó de sexe “És qualsevol comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona (pel fet de ser home o dona) en ocasions en l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu” (Llei 5/2008, de 24 Abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista).

Assetjament per raó de gènere i/o orientació sexual El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual es manifesta per la repetició i



acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere i/o orientació sexual (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe). La consideració d'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual, sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

Font: "Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual per raó de sexe i/o orientació sexual" de l'Ajuntament de Barcelona.

5 Mesures de prevenció:

Creiem que la manera més efectiva per a treballar la detecció d'abusos o assetjament sexual a l'entitat, és facilitar tota la informació necessària a l'equip, voluntaris/es i col·laboradors/es a través de diverses accions i procediments:

- **Facilitar el Protocol de l'entitat a totes les persones que integren l'equip o que ocasionalment participin d'algunes activitats i/o projectes.**
 - Penjant el protocol a la xarxa de l'entitat i a la web de La Ballaruga
 - Fer entrega del protocol o enviar-lo per correu electrònic a tots els membres de l'equip per tal d'assegurar-nos del coneixement d'aquest per part de la totalitat de la plantilla, treballador/es, voluntaris/es i col·laboradors/es.
 - Realitzar campanyes de sensibilització.

- **Oferir la formació específica a tota la plantilla de l'entitat, voluntariat i col·laboradors.**
 - Programar jornades de formació obligatòries per a tots els membres de l'entitat.
 - Facilitar formacions específiques per a abordar el tema dels abusos amb infants, joves i dones.

- **Treballar la bona praxis de l'equip en relació amb les persones a càrrec, infants, joves i dones, i la detecció de casos d'assetjament o abús a través d'enquestes internes amb ítems que ens facilitin la informació sobre conductes no apropiades o situacions d'alarma.**
 - En relació amb els companys/es
 - En allò referent a la relació amb infants, joves i dones



6 Procés d'Intervenció:

En cas de denúncia per assetjament o la detecció d'aquest, es crearà una comissió de seguiment del protocol, la comissió estarà composta per tres persones, una persona experta i externa a l'entitat, una segona persona de la Junta Directiva, no treballadora, que afavoreixi l'enllaç entre les persones afectades i l'entitat per a poder dur a terme el procediment amb la màxima neutralitat, amb l'acompanyament posterior de la víctima durant el procés de restabliment i una tercera persona de l'equip directiu de l'entitat, aquesta amb formació específica sobre detecció i abordament d'assetjament per raó de sexe i/o de gènere, que farà l'acollida i els primers contactes amb les persones afectades.

Processos que s'establiran:

El protocol estableix els principis i garanties necessàries per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Així, és bàsic que es garanteixin els següents elements:

- Confidencialitat: Les persones que intervinguin en el procediment no poden divulgar informació relacionada amb el contingut del procés de recerca ni de les denúncies presentades.
- Imparcialitat: El procés de recerca s'ha de portar a terme amb total respecte, neutralitat i objectivitat per a totes les parts. Així mateix, els investigadors/es que participin en el cas d'assetjament no poden tenir cap vinculació amb les parts implicades.
- Prohibició de represàlies: Està totalment prohibit emprendre represàlies contra la víctima, testimonis o persones que participen en el procés de recerca sobre l'assetjament.
- Protecció de la salut de la víctima: El procediment ha de garantir totes les mesures necessàries per a protegir o restituir la salut de la víctima.
- Diligència i compliment de terminis de tramitació i resolució: El procés de recerca i la resolució han de ser realitzats dins dels terminis establerts i sense demores injustificades.
- Declaració de drets i deures: Dintre del protocol, s'han de definir els drets i deures de la víctima i el presumpte assetjador.
- Restitució de la víctima: En el cas de que la víctima hagi patit un empitjorament de les seves condicions laborals o de la seva vinculació al col·lectiu a causa de l'assetjament, s'hauran de restituir les seves condicions sempre que aquesta ho sol·liciti.
- Definició de mesures disciplinàries: Un element que no ha de faltar és la



- definició i formes d'aplicació de les sancions destinades a l'assetjador.
- Garanties jurídiques: Una vegada demostrat l'existència d'assetjament i finalitzat el procediment establert en el protocol, l'entitat prestarà assistència jurídica a la víctima sempre que l'assetjador vulgui emprendre accions judicials contra la persona assetjada o terceres persones que hagin intervingut en el procés.

Font: "Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual per raó de sexe i/o orientació sexual" de l'Ajuntament de Barcelona.

Règim Disciplinari:

En cas de verificar l'abús o assetjament sexual per part de la comissió, l'Entitat aplicarà les sancions que dictamina el Conveni de Lleure Educatiu i Sociocultural (núm. 79002295012003) i aplicarà el règim disciplinar que aquest estableixi.

En termes legals i de justícia, es facilitarà a la persona afectada el suport i l'acompanyament per a posar una denúncia, en cas que la persona no ho faci, l'entitat té el deure de fer-ho.

El procediment legal i administratiu a seguir per a la persona assetjada o per la pròpia entitat:

a) Denúncia de la situació al superior jeràrquic de la persona assetjadora exposant la situació perquè se sancioni la persona que assetja sexualment altres treballadors/es de l'empresa.

b) Es pot denunciar la situació davant la Inspecció de Treball.

c) A més, en alguns casos, l'assetjament sexual és considerat delicte, de manera que es pot presentar una querella criminal davant la jurisdicció penal per aquest comportament.

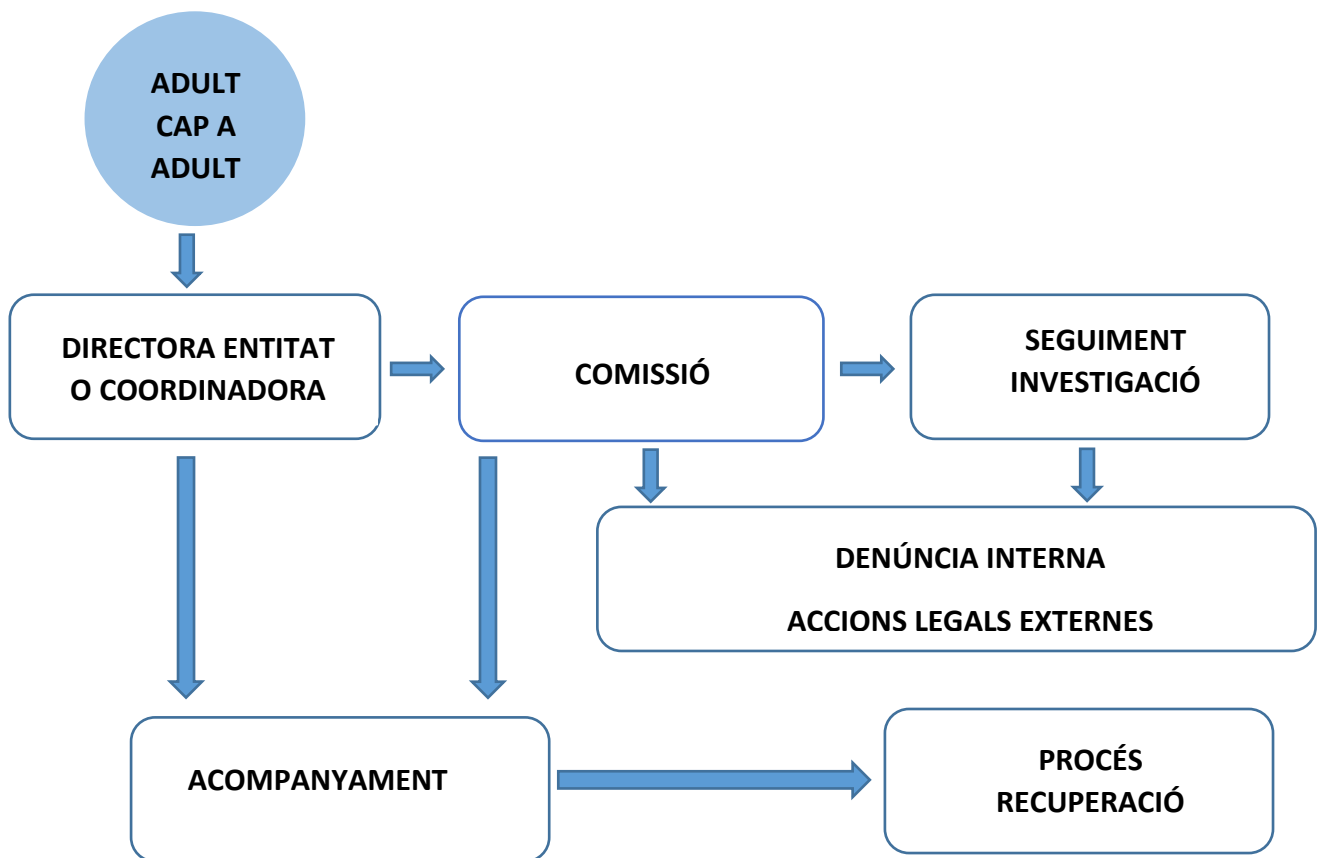
d) Independentment de les actuacions anteriors, els patiments psicològics (angoixa, depressió, etc.) que puguin derivar de les situacions d'assetjament sexual a l'empresa poden ser considerats accidents de treball si es pot demostrar que hi ha un nexa de causalitat entre els patiments i la situació generada a l'empresa.

e) També es pot presentar la denúncia davant els Mossos.



7 Diagrames:

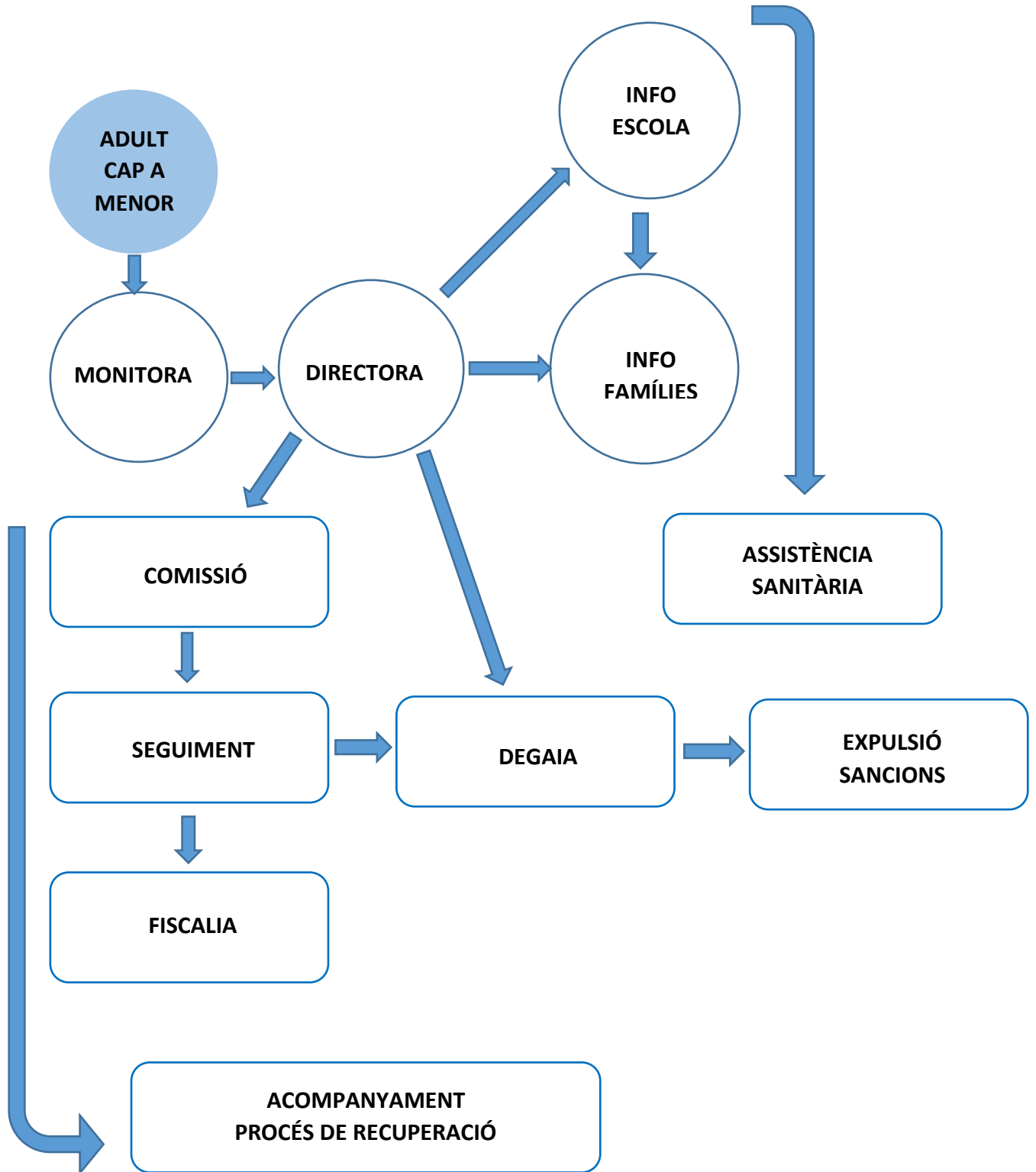
En relació als adults (Equip/Voluntariat/Col·laboracions)





la ballaruga

En relació a menors (Infants i Joves):





8 Procediments d'urgència:

En cas que es detecti un cas d'assetjament sexual per raó de sexe i/o gènere fora de l'entorn habitual de les activitats de l'entitat, com poden ser colònies o altres sortides, els monitors/es responsables ho comunicaran immediatament a la persona de l'equip directiu que resta de guàrdia, aquesta iniciarà el procediment del protocol recopilant la informació i posant en antecedents als membres de la Comissió. Per un cas considerat de gravetat es procedirà fent la denúncia immediata davant dels mossos. Per a les situacions que requereixin fer un procediment de seguiment i investigació, un cop comunicat a la direcció i a la comissió de l'entitat, es mantindrà l'atenció per a evitar repeticions, intentant mantenir separades a les persones afectades, infants o joves, fins a la tornada del grup. Serà la comissió qui iniciarà el protocol i aplicarà les mesures

9 Procés de comunicació (A la plantilla/Equip educatiu):

Tot protocol requereix per la seva implementació que la plantilla estigui informada, tant des del inici de posada en funcionament com periòdicament, amb l'objectiu que es tingui present. És imprescindible donar a conèixer el Protocol per les persones que es van incorporant a l'equip de l'entitat o a aquelles amb les que s'estableixi qualsevol relació professional. Aquest procés ha d'anar lligat a la sensibilització i la formació.

10 Seguiment i avaluació:

El procés d'investigació i el posterior seguiment ha de finalitzar amb un informe vinculant en que s'inclouin les conclusions a les quals s'han arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

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

- Identificació de la persona que ha presentat la denúncia.
- Identificar les persones suposadament assetjades i assetjadores.
- 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:
- La persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.



- Hi ha dues o més persones assetjades.
- S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.
- La persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.

S'inclourà també una avaluació final de tot el procés que elaborarà la comissió.

11 Recuperació:

Les mesures per a emprendre el procés de recuperació de la persona assetjada s'han de resoldre de forma personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest Protocol, situant a la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, protecció, recuperació i reparació adequada i evitar la victimització. Aquestes mesures es poden iniciar durant el procés o bé una vegada finalitzat el protocol, depenent d'allò més convenient en cada cas i situació i en cas que la persona segueixi ocupant el seu lloc de treball i no estigui de baixa mèdica.

Durant el procés:

Indicadors de necessitat d'implementar les mesures cautelars:

- Que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional.
- Sentiment de por, ansietat o altres afectacions emocionals.
- Incomprensió per part dels companys o companyes de feina, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces, etc.

Mesures cautelars que es prendran:

- Canvi de lloc de treball.
- Intentar limitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora, durant la investigació.
- Altres mesures pactades de comú acord que en cap cas, poden suposar un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

Una vegada finalitzat el procés:

Establirem els mateixos indicadors per a determinar la necessitat d'implementar noves mesures per a un correcte procés de recuperació de la persona assetjada al seu lloc de treball.



Mesures que es poden prendre al finalitzat el procés:

- Facilitar a la persona una reducció de jornada laboral si és necessari per la recuperació del seu estat emocional.
- Flexibilitzar l'horari laboral de la persona assetjada.
- Possibilitar un canvi de lloc de treball sense modificar les seves condicions de treball i/o salari.

Durant aquesta fase de recuperació, es vetllarà des de la Comissió, juntament amb la Direcció de l'entitat, de la total reinserció de la persona assetjada al seu lloc de treball.

ANEX 1-

Llei i Articles del Codi Penal

L'abús i l'assetjament sexual són considerats com a delictes pel Codi Penal (Llei Orgànica 10/1995 de 23 de novembre del Codi Penal i Llei Orgànica 11/1999 de 30 d'abril).

Al Capítol II **els articles 181-183 defineixen/delimiten el concepte d'abusos sexuals**: "*actes no violents, però no consentits o amb consentiment viciat*". En qualsevol cas, s'entén que hi ha un consentiment viciat quan la víctima és menor de 13 anys o quan són persones privades de sentit o que pateixen algun trastorn mental.

Al Capítol III, a l'**article 184 es defineix i es delimita l'assetjament sexual a la sol·licitud de favors sexuals per qui té una posició preminent respecte de la víctima**.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

Article 7: Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que es consideraran en tot cas discriminatoris.

Article 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directa per raó de sexe.

Article 45.1: Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.

Article 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.



ANEX 2-

Consideracions d'alerta per l'Entitat

L'entitat valorarà com a casos d'alerta:

- La falta d'atenció en cas que algun infant o jove exposi a un monitor/a el seu malestar per alguna situació referent a conductes inapropiades i/o vexatòries vers aquest, per part d'un altre monitor/a o infant i/o jove.
- Detectar un cas d'assetjament o abús sexual per raons de sexe i/o de gènere dins l'entitat i no passar la informació a la direcció.
- Bromes repetides de contingut sexual en referència a qualsevol persona interna o externa a l'entitat.
- Enviar missatges de caràcter sexual a una persona de l'equip o usuari.
- Comentaris despectius cap a qualsevol persona que facin referència a la seva condició de sexe o de gènere.
- Comportaments per part de monitors/es que excedeixin els límits de confiança vers companys/es de l'equip.
- Comportaments per part de monitors/es que excedeixin els límits de les seves tasques de responsabilitat amb els infants i/o joves:
 - a/Quedar fora de l'horari a nivell personal amb un o més infants i/o joves, menors de l'entitat.
 - b/Mostrar conductes en les que s'excedeixin els límits de confiança en tot allò que es refereix al contacte físic amb els infants i/o joves.
 - c/Adquirir comportaments diferencials i/o discriminatoris d'afectivitat cap a un o més infants i/o joves.



laballaruga

La Ballaruga, compromesa per fomentar la igualtat i els drets de totes les persones, sense discriminar per raons culturals, socials, de sexe o de gènere, ha redactat aquest protocol de prevenció i abordatge contra l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual, amb l'objectiu de vetllar, treballar i sensibilitzar a la totalitat de l'equip educatiu, voluntariat i altres persones col·laboradores, així com als infants, joves i famílies que participen dels projectes de l'entitat.



Protocol d'abordament de l'assetjament sexual per raó de sexe i/o orientació sexual.

Aquest protocol és revisable cada tres anys per a mantenir la seva vigència segons la normativa legal.

**La Ballaruga
Novembre del 2019**