

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Entrada en vigor i vigència 02/04/2024

Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat en la Comissió d'igualtat formada per la representació de la Direcció de la Fundació AGI i de les persones treballadores.

DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

La violència sexual, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere atempten contra els drets humans. En aquesta línia, la Fundació AGI està compromesa amb el respecte dels drets de les persones i amb l'establiment d'unes condicions òptimes de treball i per tant es preocupa per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes així com la no-discriminació de qualsevol tipus en els diversos àmbits de la Fundació. Totes les persones professionals tenen dret a ser tractats amb dignitat i que es respecti la seva integritat moral i a la no discriminació. I, per això es compromet a crear un entorn laboral on es respecti a totes les persones que treballen a l'organització ja que les actituds d'assetjament suposen una vulneració de la dignitat dels i les professionals i, per tant, no permetrà ni tolerarà l'assetjament al treball.

Aquest protocol respon a la necessitat de prevenir, sensibilitzar i, si s'escau, erradicar amb totes les garanties aquestes formes de violència i discriminació en àmbit laboral, així com de complir amb els articles 46 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; l'art.12 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual; i el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans de igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; així com amb l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, prevenció de Riscos Laborals.

Les violències masclistes i LGBTI-fòbiques i les discriminacions que poden ocórrer en el lloc de treball també es recullen en diverses lleis catalanes. La Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, inclou l'àmbit laboral, en què es pot produir violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina, que pot adoptar les tipologies d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament sexual definides i integrades en aquest protocol.

Per tot això i per que es garanteixin aquests drets, la Fundació AGI té el compromís de fer complir aquest Protocol i desenvolupar les actuacions per prevenir, detectar i actuar amb celeritat i confidencialitat contra les situacions de violència sexual, incloent-hi l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, que es puguin produir. En cas de produir-se, quedarà garantida l'ajuda a la persona mitjançant un procediment que aquí es regula, i es posaran els mitjans necessaris per que aquesta situació no es torni a repetir.

Amb aquest procediment s'intenta prevenir, mitjançant la formació, la responsabilitat i la informació, aquestes situacions i, en el seu cas, a donar una ràpida resposta a les reclamacions

d'aquest àmbit, sempre amb les degudes garanties, dins del marc de les normes constitucionals, laborals i dels drets fonamentals del i la professional

Amb aquest objectiu la Fundació AGI estableix el següent

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

<p>Conceptes i definicions</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Assetjament per raó de sexe o gènere</u>: El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de 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 dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. ● <u>Discriminació directa</u>: La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per aquests motius les que, encara que plantegin un tractament diferent, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva o en la promoció de la corresponsabilitat en el treball domèstic o en el de cura de persones. ● <u>Discriminació indirecta</u>: La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les dones o, en lesbianes, gais, bisexuals, trans o intersexuals, un desavantatge particular respecte de persones que no ho són. ● <u>Discriminació múltiple</u>: La situació en què una persona pateix formes agreujades i específiques de discriminació pel fet de pertànyer a més d'un grup que sol ésser discriminat. La intersecció o concurrència d'eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, la religió, la discapacitat, la violència masclista o la violència LGBTI-fòbica, entre
---------------------------------------	--

<p>Conceptes i definicions</p>	<p>d'altres, suposen una forma agreujada i diferenciada de violència que s'ha de tenir en compte en les actuacions de prevenció i de reparació.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <u>Discriminació per embaràs, maternitat o paternitat:</u> Consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existents o potencials, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball. <p>Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou també l'assetjament per paternitat o per l'assumpció d'altres responsabilitats familiars.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <u>Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere:</u> 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. ● <u>Comportament no desitjat per part de qui el pateix:</u> En una situació d'assetjament, la víctima és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no desitjat. Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual, sexista o LGBTI-fòbica que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant. Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, que poden produir-se de manera presencial o per altres mitjans (digitals, a distància,...), inclouen un ventall ampli de conductes, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com les agressions sexuals. Un sol comportament aïllat, si és prou greu per la persona que ho pateix, pot ser considerat assetjament. <p><u>Exemples de conductes no admissibles:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Paraules o expressions amb connotacions sexuals en forma d'acudit o bromes que resultin desagradables o ofensives, sigui personalment o per qualsevol altre mitjà de comunicació. ✓ Actes que tinguin connotacions sexuals, siguin tocaments o carícies innecessàries, amb caràcter deliberat i no desitjats; mirades o gestos que incomoden o intimiden; gestos obscens o exhibició de materials de caràcter pornogràfic o sexualment provocadors en el lloc de treball. ✓ Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona. ✓ Usos degradants d'imatges d'una persona per les xarxes socials o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
---------------------------------------	---

<p>Conceptes i definicions</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Insinuacions de millores laborals a canvi d'intercanvis sexuals o amenaçar amb represàlies laborals com a mesura de pressió per mantenir cites o trobades sexuals. Les invitacions extralaborals no sol·licitades que puguin interpretar-se amb fins de caràcter sexual són constitutives d'assetjament quan aquesta invitació sigui reiterada i no desitjada. ✓ Comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física, les maneres o la indumentària, així com sobre l'orientació sexual o l'expressió de gènere de les persones. ✓ Accions i/o actituds inadequades, condescendents o paternalistes, així com desvaloritzar, ignorar, ridiculitzar o menysprear els coneixements, les capacitats, les aportacions, comentaris, accions o les habilitats d'una persona o d'un grup en particular per pertànyer a un determinat sexe o tenir una orientació sexual, identitat o expressió de gènere no normatives. ✓ Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i/o preferències sexuals d'una persona. ✓ Desqualificacions, comentaris o bromes obscenes, burles, acudits, gestos o comentaris ofensius de caràcter sexista, homofòbic, lesbofòbic, bifòbic o transfòbic en l'entorn laboral. ✓ Assignacions de tasques basant-se en prejudicis sexistes o LGBTI-fòbics. ✓ Mofes o ridiculització pública de drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat i la diversitat. ✓ Negatives a anomenar les persones trans amb el seu nom sentit i amb els pronoms amb què s'identifiquin. ✓ Accions de qüestionar persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per utilitzar un lavabo determinat. ● <u>Prevenció</u>: El conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència sexual i de les diferents formes d'assetjament per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne, així, la normalització, i les encaminades a sensibilitzar perquè cap forma ni manifestació de violència es vegin com a justificables ni tolerables. ● <u>Reparació</u>: El conjunt de mesures preses pels diversos agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència sexual que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garanteixen l'acompanyament i l'assessorament necessaris. ● <u>Diligència deguda</u>: L'obligació dels poders públics d'adoptar mesures legislatives i de qualsevol altre ordre per actuar amb l'agilitat i
---------------------------------------	--

	<p>eficiència necessàries i assegurar-se que les autoritats, el personal, els agents, les entitats públiques i els altres actors que actuen en nom d'aquests poders públics es comportaran d'acord amb aquesta obligació, amb vista a prevenir, investigar, perseguir, castigar i reparar adequadament els actes de violència sexual i protegir-ne les víctimes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <u>Victimització secundària o revictimització</u>: El maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions de violència sexual, 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 o negligents provinents d'altres agents implicats. ● <u>Violència de segon ordre</u>: Consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència sexual i les diferents formes d'assetjament. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les persones afectades
<p>Objectius</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Erradicar qualsevol tipus de les conductes anteriorment definides a través de la prevenció, la detecció i la resolució de tots els tipus d'assetjament que es puguin produir dins de l'àmbit laboral de la Fundació AGI. ✓ Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. ✓ 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. ✓ Vetllar per un entorn laboral on les persones respectin mútuament la seva integritat i dignitat. ✓ Establir les mesures preventives i elaborar estratègies de prevenció per erradicar aquestes conductes i per millorar-ne la detecció quan ocorrin. necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament. ✓ Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades ✓ Elaborar estratègies de prevenció per erradicar aquestes conductes i per millorar-ne la detecció quan ocorrin. ✓ Establir circuits d'intervenció ràpids i eficients davant una denúncia relacionada amb les situacions descrites abans, investigar-les i iniciar

	<p>les actuacions administratives necessàries per abordar-les, adoptar mesures cautelars o depurar possibles responsabilitats disciplinàries.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Establir les mesures d'acompanyament i de reparació a les persones afectades. ✓ Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents. ✓ Garantir la seguretat, la integritat i la confidencialitat de les persones afectades i l'aplicació de mesures per a la protecció de la víctima. L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas que les persones afectades o la mateixa Fundació AGI utilitzin les accions legals que calguin.
<p>Població a qui va dirigit:</p>	<p>Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de la Fundació AGI. És d'aplicació a totes els/les persones que treballen en diferents serveis, independentment de la seva categoria laboral, així com els/les voluntaris/es, els i les alumnes de pràctiques o becàries i qualsevol persona interna i/o externa que interactuï en qualsevol àrea, servei, etc. on tingui incidència la Fundació AGI.</p>
<p>Principis i garanties generals</p>	<p>En l'aplicació d'aquest protocol, ateses les característiques de les situacions personals i els/les agents que hi intervenen, cal seguir els principis següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Principi de celeritat i diligència deguda</u>: les intervencions derivades d'aquest protocol s'han de tramitar amb la màxima celeritat possible, sense demores indegudes, incloent-hi l'adopció de mesures cautelars, adequant-se a les circumstàncies de cada cas, amb respecte als drets de cadascuna de les parts implicades, i garantint la no repetició i la no revictimització. ✓ <u>Protecció de la intimitat i la dignitat</u>: de les persones implicades, incloses les persones denunciades, i garantia del suport en les diferents fases del procediment. ✓ <u>Principi d'indemnitat</u>: cap persona que denunciï o comuniqui una situació de les que descriu aquest protocol (en sigui afectada o testimoni) o que participi en el procediment d'investigació, no ha de patir represàlies o violència de segon ordre, així com tampoc les han de patir les persones que donin suport a les víctimes. ✓ <u>Principi de voluntarietat</u>: és l'elecció voluntària del procés d'activació d'aquest protocol de totes les parts implicades.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Principi de no-discriminació</u>: per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, raça, color de pell o ètnia, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. ✓ <u>Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació</u>. ✓ <u>Principi de confidencialitat</u>: l'obligació de confidencialitat s'estén a totes les parts que intervenen en el procediment. La informació generada i aportada en les actuacions en aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter reservat i només hi podran accedir les persones que intervinguin directament en la tramitació. Les dades relatives a la vigilància de la salut del personal i la informació mèdica de caràcter personal estan subjectes al règim especial de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevençió de riscos laborals, i al de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. ✓ <u>Mesures cautelars i/o correctives</u>: 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 la Fundació AGI adoptar mesures cautelars i/o correctives (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. ✓ <u>Dret a la informació</u>: Totes les persones implicades tenen el dret i el deure de poder accedir a la informació sobre el procediment, així com participar i conèixer les fases que s'estan desenvolupant i el resultat de cadascuna d'elles. ✓ <u>Suport de les persones</u>: Garantir que la Fundació AGI compta amb la participació de persones formades en matèria de prevençió de l'abús sexual laboral durant tot el procediment. ✓ <u>Vigilància de la salut</u>: 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 del Servei de Prevençió de Riscos Laborals. 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, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball i es gestiona a través de la Mutua del Treball. ✓ A més, s'han de tenir en compte els criteris següents:
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> - Qualsevol empleat té l'obligació de posar en coneixement dels superiors jeràrquics les conductes objecte d'aquest protocol de les quals tingui coneixement. - La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'una conducta objecte d'aquest protocol podrà instar les actuacions d'intervenció derivades d'aquest protocol i tindrà dret a obtenir-ne una resposta. La Fundació té el deure de deixar constància per escrit de la sol·licitud, fins i tot quan els fets s'hagin denunciat verbalment, així com de tots els passos que hi hagi durant el procés.
<p>Professionals implicats:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tots/totes els/les professionals, voluntaris/voluntàries, alumnes de pràctiques i col·laboradors/col·laboradores externes que tenen algun tipus de relació en l'àmbit de treball de la Fundació, independentment de la seva categoria laboral. ✓ Els Delegats i les Delegades de Prevenció. ✓ El Comitè de Seguretat i Salut. En el cas de no constituir cap, els responsables són els Delegats i les Delegades de Prevenció. ✓ El Comitè de Seguiment del Pla d'Igualtat
<p>Descripció de les actuacions:</p>	<p><u>1.Preventives:</u> Sensibilització i informació:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar i difondre informació en els formats escaients que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió a través dels mitjans de comunicació adequats (intranets, díptics, butlletins...). ✓ Elaborar i difondre codis de bones pràctiques professionals i de principis d'actuació dirigits a tot el personal de la Fundació AGI. ✓ Informar de l'existència d'aquest protocol en el Manual d'acollida del personal de la Fundació AGI. ✓ Informar de l'existència d'aquest protocol a la pàgina web www.fundacioagi.org. ✓ Elaborar càpsules informatives dirigides al personal per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol. ✓ Fer difusió de les mesures informatives dirigida i adaptada a tot el personal. ✓ Informar de l'existència d'aquest protocol a les empreses amb qui Fundació AGI estipuli un contracte. ✓ Incorporar una clàusula específica relativa a les conductes que preveu aquest protocol en els convenis de pràctiques.

	<p><u>2.Detecció:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Incorporar a l'enquesta de satisfacció i clima que es fa arribar periòdicament tot els i les professionals de la Fundació AGI indicadors relatius al contingut del present protocol. ✓ Establir les mesures adequades per integrar la perspectiva de gènere en l'organització dels espais dels centres de treball, per tal d'eliminar els factors de risc que faciliten l'aparició de situacions discriminatòries, violentes o assetjants, i garantir, així, que els centres de treball siguin segurs i accessibles per a tot el personal i per al personal LGBTI. ✓ Fer estudis de clima laboral i altres estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes en l'organització, com ara sobre: <ul style="list-style-type: none"> - l'augment de la incapacitat temporal, - l'augment de l'absentisme, - Incompliments d'horari, - problemes disciplinaris, - l'augment de l'accidentalitat, - la disminució de la productivitat, - l'augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball, - l'increment de la demanda d'atenció mèdica per part de les persones d'un entorn laboral determinat, - procediments per a la resolució de conflictes interpersonals y - factors de risc psicosocial, entre altres. <p><u>3.Formació:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificar la formació obligatòria sobre igualtat de gènere, diversitat sexual i de gènere, i no-discriminació, així com sobre prevenció i detecció de les conductes recollides en aquest protocol, per a tot el personal de la Fundació AGI ✓ Planificar la formació obligatòria especialitzada per a totes les persones que intervinguin en l'aplicació d'aquest protocol. <p><u>4.Persones trans:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Vetllar per l'aplicació àgil del canvi de nom de les persones trans, assegurant que llur nom sentit aparegui en tota la documentació. <p><u>5.Intervenció:</u> El procediment de la Fundació AGI es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fase 1: Comunicació i assessorament <p>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, 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:</p>
--	---

<p>- La persona afectada.</p> <p>- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.</p> <p>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 o correu electrònic a l'adreça info@fundacioagi.org. En el cas de que es vulgui realitzar de manera presencial, es pot adreçar a qualsevol membre de la Comissió d'Igualtat.</p> <p>Les funcions de la/les persona/es de referència són: a) Informar i assessorar la persona afectada. b) Acompanyar la persona afectada en tot el procés. c) Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.</p> <p>Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:</p> <ol style="list-style-type: none">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 Fundació AGI, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que la Fundació AGI adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri 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. <ul style="list-style-type: none">● Fase 2: Denúncia interna i investigació <p>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 crea una Comissió d'investigació composta per l'equip professional de la Comissió d'Igualtat.</p> <p>La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que</p>

fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon 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, i no han de transmetre ni divulgar-ho. L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/des 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 i/o psicològic.

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 cautelars i/o correctores esmentades anteriorment.

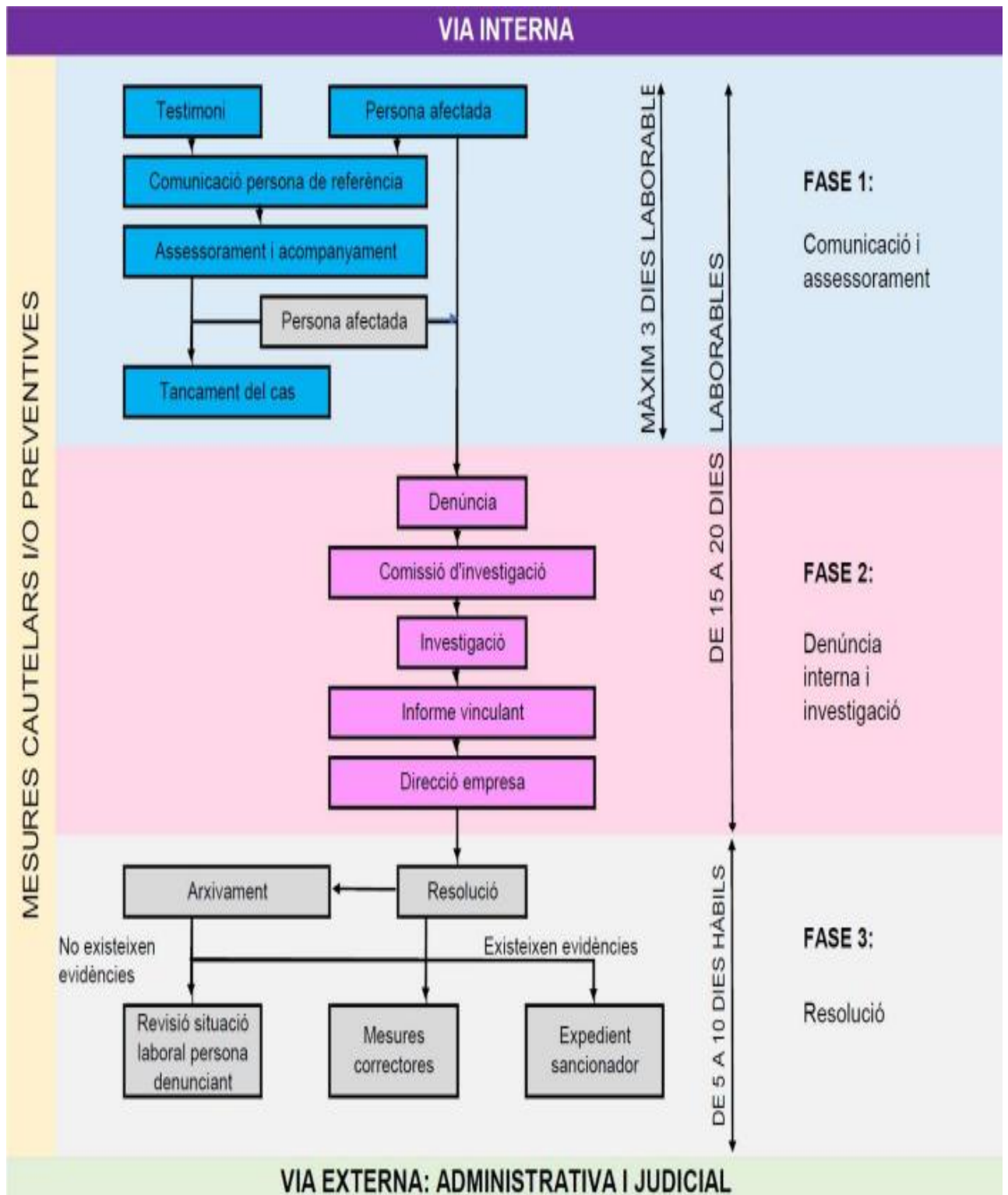
La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. La Fundació posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia. L'informe de la Comissió d'investigació es remet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

- Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, la persona (direcció de la Fundació o persona en qui delegui) emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

	<ul style="list-style-type: none"> - 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 la sanció corresponent). - 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 tramet 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 què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.
<p>Observacions i recomanacions</p>	<p>És important que als professionals de la Fundació AGI se'ls faciliti els coneixements necessaris dels conceptes dels tipus d'assetjament i que disposin dels canals necessaris per posar de manifest qualsevol tipus de comportament que pugui sobrevenir en l'assetjament.</p>
<p>Revisió del protocol</p>	<p>Aquest protocol serà objecte d'avaluació almenys cada tres anys, i es revisarà i es modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic.</p>

Circuit d'actuació per a la prevençió i l'abordatge de l'assetjament:



PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Definició:	Un conjunt ordenat de mesures, adaptades per a la prevenció, sensibilització, detecció i tractament de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
Objectiu:	Garantir que totes les persones que treballen a la Fundació AGI siguin tractades amb dignitat i que es respecti la seva identitat i integritat moral, així com el dret a la no discriminació per raó de sexe, orientació, identitat o expressió de gènere.
Població a qui va dirigit:	A tots els i les professionals de la Fundació AGI, i òrgans directius de la mateixa.
Professionals implicats:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presidenta ✓ Sots Director/a General ✓ Director/a financer/a ✓ Director/a Recursos humans ✓ Responsable Pla d'Igualtat
Descripció de l'actuació:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Per l'elecció dels càrrecs directius i intermedis es tindrà en compte: la vàlua personal, la formació, la capacitat, la flexibilitat i la capacitat de lideratge, independentment del sexe. ✓ La remuneració serà d'acord amb els nivells que determina el conveni en funció del lloc i formació que ocupa indiferentment del sexe de la persona. ✓ La formació i reciclatge que organitza l'empresa, així com l'aliena es independent del sexe. ✓ En els processos de selecció professional i l'adequació de la persona al lloc de treball és independent del sexe. ✓ La flexibilització horària regeix per tot el personal independentment del sexe. ✓ La baixa maternal és important que també sigui utilitzada pel pare d'acord amb la legislació vigent. ✓ Les excedències per tenir cura de fills malalts o familiars propers poden ser demanades independentment del sexe.

<p>Seguiment i avaluació</p>	<p>En el contingut de les reunions de la Comissió d'Igualtat amb la representació de les persones que la componen, portades a terme dos cops a l'any, s'inclourà el temari, avaluació i seguiment del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.</p> <p>Tanmateix, es durà a terme un anàlisi dels indicadors obtinguts en els qüestionaris i dades de registre corresponents a la informació relativa a situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.</p>
<p>Informació a la plantilla</p>	<p>A la primera fase de la implementació d'aquest protocol es publicarà a la web de la Fundació AGI per tal que tot el personal el tingui al seu abast. Dins el Pla de formació continua de la entitat es durà a terme una formació específica un cop a l'any respecte els continguts del protocol. Així mateix, es garantirà que el protocol estigui accessible per poder-lo consultar (tal com s'ha descrit a les actuacions preventives).</p>
<p>Observacions i recomanacions:</p>	<p>Tota/tot professional que observi algun tracte discriminatori per raó de sexe per part de la Fundació o d'algun company/companya té l'obligació ètica i moral de posar-lo en coneixement dels òrgans de direcció o del comitè creat per vetllar per les situacions d'assetjament, seguint el protocol per a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.</p>

AGI

Annex: model de denuncia interna

(Document d'ús intern No el publiqueu ni en feu difusió)

Espai reservat pel registre d'entrada

Núm. D'Expedient

**FORMULARI DE DENUNCIA INTERNA. PROTOCOL D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ
SEXUAL , IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE**

Dades de la persona denunciada

Nom i Cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe: dona home no binari

Domicili del lloc de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i Cognoms

DNI/NIE

Edat

Domicili del lloc de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Relat dels fets (si manca espai cal emplenar un altre/s full/s enumerant-lo/s)

Concretar el motiu, adjuntant documentació justificativa, si es cau)