

Declaració Institucional

FUNDACIÓ GRESOL- PROJECTE HOME vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes de FUNDACIÓ GRESOL- PROJECTE HOME tenen dret al fet que es respecti la seva dignitat. I totes les dones i homes de FUNDACIÓ GRESOL- PROJECTE HOME tenen l'obligació de tractar a les persones amb les quals es relacionin per motius laborals (persones usuàries, empreses proveïdores i col·laboradores externes, etc.) amb respecte, i col·laborar perquè tots siguin respectats.

D'acord amb aquests principis, FUNDACIÓ GRESOL- PROJECTE HOME declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

Per a aconseguir aquest propòsit:

FUNDACIÓ GRESOL- PROJECTE HOME sol·licita que cadascuna de les persones de l'organització, i especialment les que disposen d'autoritat sobre unes altres, assumeixin les seves responsabilitats:

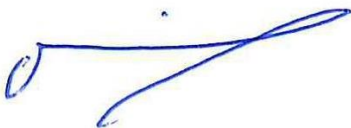
- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual amb connotacions sexuals, o que es realitzin per raó del sexe d'una persona, que siguin o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a algú.
- Actuant de manera adequada i solidària davant aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix el present protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i sol·licitant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar sofrint.

FUNDACIÓ GRESOL - PROJECTE HOME es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, especialment, l'equip directiu per a contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar sofrint aquestes situacions, nomenant a una o diverses persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions en el si de l'entitat.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tracten rigorosament i es tramitaran de manera justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies cap a la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o cap a les persones que participen d'alguna manera en el procés de resolució.

El protocol que acompanya a aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

Barcelona, 12 de desembre de 2019



Oriol Esculies Plou

Secretari i Director

Projecte Home Catalunya

PROTOCOL
CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL
O
PER RAÓ DE SEXE

ÍNDIX

A. Definicions	5
B. Àmbit de protecció	5
C. Obligacions i orientacions: la direcció de l'entitat	6
D. Drets i obligacions: les persones treballadores	6
E. Orientacions pràctiques davant una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe: per a persones que considerin que ho estan patint	7
F. Orientacions pràctiques davant una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe: testimoniatges	9
G. Informació, sensibilització i formació	10
H. Assessorament i assistència a les persones afectades: la persona de referència	10
I. Vies de resolució i resposta en el si de l'entitat (I): presentar una queixa i sol·licitar assistència a la persona de referència per a resoldre la situació.....	11
J. Vies de resolució i resposta en el si de l'entitat (II): denúncia interna i recerca.....	13
K. Garanties del procés i terminis	16
L. Sancions i accions correctives	16

PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

A. Definicions

1) **L'assetjament sexual** ha estat definit com la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es cregui un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

2) **L'assetjament per raó de sexe** ha estat definit com la situació en la qual es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori hostil, degradant, humiliant o ofensiu. També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició o acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

B. Àmbit de protecció

3) Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formin part de **FUNDACIÓ GRESOL - PROJECTE HOME**, però amb les quals es relacionin per raó del seu treball. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó del treball o professió.

4) **L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals** (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de la fundació). L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

C. Obligacions i orientacions: la direcció de l'entitat

5) Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar a totes les persones amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir el compliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Potenciar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Realitzar el seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

D. Drets i obligacions: les persones treballadores

6) **El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.** Cap persona pot patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos. En l'apartat E d'aquest protocol es troben les orientacions pràctiques per a saber com s'ha d'actuar.

7) **L'obligació d'informar sobre les situacions d'assetjament de les quals es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.** L'assetjament és un tema molt greu, i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'hagi resolt un cas, la confidencialitat i el respecte és important.

8) Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per a una denúncia interna. Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la recerca d'una denúncia per assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

E. Orientacions pràctiques davant una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe: per a persones que considerin que ho estan patint

Si alguna persona se sentís assetjada o molestada pel comportament d'algú amb qui es relaciona aquí trobarà algunes orientacions pràctiques per a saber com actuar.

9) **Deixar molt clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es considerin ofensives i sol·licitar a la persona que està creant aquesta situació que no es vol que es repeteixi.** El primer que cal fer, és deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es considerin ofensives.

Per exemple, parlant amb la persona directament o, si això resultés difícil, enviant un escrit que inclogui:

- Una descripció dels fets (incloent detalls, dates, i la descripció dels comportaments ofensius).
- Una descripció dels sentiments que provoca aquesta situació o comportament.
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar la data i guardar una còpia. En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per a formular una queixa o una denúncia interna d'acord amb el present protocol.

10) **Documentar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: Prendre nota i registrar els incidents.** És important prendre nota de qualsevol incident (que hagi succeït, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia alguna altra persona que el presenciés). També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

11) **Demandar suport.** En cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb la persona que està molestant o si, malgrat haver-li parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que se sol·liciti ajuda i que es faci com més aviat millor.

FUNDACIÓ GRESOL - PROJECTE HOME ha nomenat a dues persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per a oferir ajuda en aquest procés (veure apartat H: ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA). Aquestes persones poden:

- Ajudar a comunicar-se amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir una conversa la persona afectada).
- Dirigir-se en nom de la persona assetjada a aquesta persona; informar-la que el seu comportament està molestant, i advertir-li de les conseqüències de continuar amb la seva actitud (En el capítol H s'ofereix més informació sobre aquest procés de resolució anomenat procés informal).
- Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

12) Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia entitat (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial). Existeixen diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'entitat: formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una "persona de referència" per a resoldre el problema, o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés de recerca i, si cap, se sancioni la conducta.

En els apartats I i J del present protocol es facilita una primera informació sobre aquests processos. La persona de referència podrà respondre a les qüestions que puguin sorgir.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat social) per a protegir els drets. Especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a la qual s'ha arribat per via interna.

I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), s'ha d'acudir a la via penal.

En aquests supòsits és important buscar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes poden facilitar també informació, suport i assistència.

F. Orientacions pràctiques davant una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe: testimoniatges

Si observa que un company o una altra persona es comporta d'una manera molesta o ofensiva cap a una altra persona, o si li sembla que algú en el seu entorn pròxim està sofrint aquestes situacions, li preguem que no l'ignori.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament sigui objecte directe d'aquesta conducta, pot i deu denunciar-ho.

G. Informació, sensibilització i formació

FUNDACIÓ GRESOL - PROJECTE HOME es compromet a difondre aquest protocol i a facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip directiu per a contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

13) FUNDACIÓ GRESOL - PROJECTE HOME garantirà que:

- Les persones que s'incorporin coneixen des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles, posant al seu abast el protocol perquè tingui coneixement d'ell.
- El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden sofrir una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, estarà disponible i accessible per a tots els treballadors en el tauler d'anuncis/ Intranet.'

H. Assessorament i assistència a les persones afectades: la persona de referència

FUNDACIÓ GRESOL - PROJECTE HOME es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació.

També a les persones que no formin part de FUNDACIÓ GRESOL - PROJECTE HOME però que es relacionin amb aquesta organització per raó del seu treball.

14) FUNDACIÓ GRESOL - PROJECTE HOME ha designat a dues persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per a donar-li suport en aquest procés.

15) Les seves funcions són:

- Donar suport a la persona que formula la queixa per a identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per a resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament sobre com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (metgesses, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per a resoldre el problema.

I. Vies de resolució i resposta en el si de l'entitat (I): presentar una queixa i sol·licitar assistència a la persona de referència per a resoldre la situació.

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució d'aquestes situacions: Formular una queixa i sol·licitar l'assistència i suport d'una persona de referència per a resoldre el problema i/o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés de recerca i, si fos el cas, se sancioni la conducta.

16) **Estadi inicial: Formulació d'una queixa.** El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones que l'entitat ha designat per a donar suport en aquesta situació.

És important formular la queixa al més aviat possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per a fer-lo, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes situacions, sovint resulta difícil actuar immediatament.

17) **Anàlisi dels fets: Recollida d'informació.** Una vegada rebuda la queixa, la PERSONA DE REFERÈNCIA s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment o per raó de sexe amb la condició de:

- Obtenir una primera aproximació al cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

18) **Mediació informal.** La persona de referència intentarà resoldre el conflicte actuant com tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'entitat.
- Informar de les conseqüències de continuar amb la seva actitud assetjadora.
- Comunicar que, a pesar que la conversa sigui informal i confidencial, es procedirà al seguiment de la situació.

19) **Resolució.** La resolució d'una queixa per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: Comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa com s'ha resolt el problema.

20) **La PERSONA DE REFERÈNCIA en tot cas haurà d'assegurar que:**

- Finalitza l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Es prenen mesures per a evitar altres casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Es guarden informes del succeït.

21) Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no pot passar un termini superior a set dies laborables.

J. Vies de resolució i resposta en el si de l'entitat (II): denúncia interna i recerca

Quan els intents de solucionar el problema mitjançant el suport d'una persona de referència no són recomanables (per la gravetat de la situació); s'ha rebutjat; o quan el resultat ha estat insatisfactori, s'ha de presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una recerca.

22) Estadi inicial: Presentar una denúncia interna. El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la persona, les persones o l'òrgan específic d'instrucció. La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit i ha d'incloure:

- Nom i cognoms de la persona que presenta la denúncia.
- Nom i càrrec de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es considerin rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Noms i cognoms dels possibles testimoniatges.

La persona que rep la denúncia deurà:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui s'encarregarà de la recerca.

23) Instrucció del procediment. La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades per l'entitat i les persones treballadores.

S'haurà d'elaborar un informe escrit en què s'expressi si hi ha evidències suficients per a afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Per a això es procedirà a:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un company o una companya durant tot el procés).
- Entrevistar els possibles testimoniats (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar la persona denunciada (que vaig poder estar acompanyada per algú durant tot el procés, ja sigui la persona de referència o un company o una companya).

Si fos necessari, pot rebre assessorament de professionals de la psicologia, dret, medicina, etc. El personal tècnic del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats al llarg d'aquesta recerca.

La persona que presenta la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió que haurà d'incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines preguntes s'han realitzat i a quines conclusions ha arribat la persona investigadora.

24) Mesures provisionals durant la instrucció. Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si és necessari:

- Emprendre alguna mesura per a limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la recerca.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per a garantir la confidencialitat.

25) Presa de decisions: Resolució. La persona, persones o òrgan específic que assumeixi la instrucció haurà d'elaborar un informe escrit en què expressi si hi ha evidència suficient per a afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.

Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha sofert assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

26) Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és considerat satisfactori.

S'informarà la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió haurà d'incloure una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions

K. Garanties del procés i terminis

27) Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment. Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hagin intervingut han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

28) La durada de tot el procés no serà superior als set dies laborables.

L. Sancions i accions correctives

29) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe estan explícitament prohibits pel present protocol i es tractaran com a infracció disciplinària.