

**Protocol per a la prevenció
i la resolució de situacions
d'assetjament sexual,
per raó del sexe, de l'orientació
sexual i/o de la
identitat de gènere**

ECAS 2024

Contingut

1. Objecte	3
2. Àmbit d'aplicació	3
3. Declaració institucional	3
4. Desenvolupament	4
4.1. Origen, durada i legalitat vigent	4
4.2. Definicions i exemples	5
4.3. Obligacions i orientacions	7
4.4. Mesures preventives: informació, sensibilització i formació	9
4.5. Circuit d'actuació intern	9
4.6. Garanties del procés i terminis	15
4.7. Protecció en cas d'assetjament per part de persones externes a l'organització.	15
4.8. Seguiment del protocol	16
5. Annex 1: Model de denúncia interna	17
6. Annex 2: Directori de serveis i recursos	18

1. Objecte

L'objecte del present Protocol és la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i/o de identitat de gènere a ECAS Entitats Catalanes d'Acció Social (en endavant, ECAS).

2. Àmbit d'aplicació

Aquest document és aplicable a totes les persones vinculades a ECAS, tenint en compte que els límits de l'entorn no estan delimitats ni pel lloc de treball físic ni per la jornada laboral o per la forma de vinculació jurídica amb l'organització. Així, el present protocol és d'aplicació a totes les persones que conformen l'estructura professional i no professional d'ECAS i a qualsevol col·laborador/a, proveïdor/a, usuari/a, voluntari/a, persona en procés de formació o organització que es relacioni amb ECAS professionalment o amb motiu del seu objecte social.

L'abast del protocol també inclou les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere comeses en actes organitzats per ECAS o en què participa, així com aquelles que tinguin lloc fora de l'horari laboral o comeses fora de la seu física o instal·lacions d'ECAS, tant presencialment com a través de les tecnologies de la informació i la comunicació i de les xarxes socials; sempre que la relació entre la o les persones assetjades i la persona o persones assetjadores derivi de la seva activitat a ECAS.

3. Declaració institucional

ECAS vetlla per aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones, homes i persones amb identitats diverses d'ECAS tenen dret que es respecti la seva dignitat. I totes les professionals i persones vinculades a ECAS tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (entitats sòcies, proveïdors/es, col·laborador/es externs, etc.) amb respecte i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, ECAS declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i/o de identitat de gènere no han de ser ignorats i no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància.

Per aconseguir aquest propòsit:

ECAS demana que cada una de les persones de l'organització i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- ✓ Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona o de la seva orientació o identitat de gènere, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- ✓ Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreguin, posant-los en coneixement de qui correspongui, demanant suport a les persones adequades i donant eines i recolzament a aquelles persones que els puguin estar patint.

ECAS es compromet a:

- ✓ Difondre el protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres per 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 patint aquestes situacions, nomenant una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- ✓ Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'entitat.
- ✓ Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- ✓ Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

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

4. Desenvolupament

4.1. Origen, durada i legalitat vigent

El present Protocol neix de la voluntat de la direcció a principis de 2024 de poder garantir formalment la igualtat de tracte en el sí de l'organització tot i no tenir legalment la obligació de tenir un protocol. En el terreny metodològic, el procés seguit ha estat el següent:

- Acord i difusió de la Carta de compromís per part de l'equip de direcció i de presidència.
- Nomenament d'una persona referent encarregada de l'elaboració del Protocol.
- Generació d'una Comissió mixta (mitjançant crida voluntària) encarregada d'aprovar i elaborar el Protocol, alhora que el Pla d'Igualtat d'ECAS.
- Organització de 2 reunions d'aquesta Comissió per al seguiment de l'elaboració del document.
- Aprovació en reunió de Junta Directiva (21/06/2024)
- Presentació en Assemblea General ordinària (12/07/2024).

El protocol respecta i es complementa amb el Pla d'Igualtat d'ECAS en procés d'elaboració per part de la Comissió mixta d'Igualtat creada a tal efecte. La durada del Protocol coincideix doncs amb la del referit Pla: fins al final de l'any 2028.

A més, el protocol ha estat elaborat en compliment de la normativa legal vigent en el moment de la seva elaboració: el Reial Decret 901/2020, de 23 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i demés normativa d'aplicació. També té en compte la nova "Llei 4/2023, del 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans y per la garantia dels drets de les persones LGTBI" pendent de reglamentar. En concret, l'article 15 de la llei determina que les empreses de més de 50 treballador/e/s tindran també l'obligació de comptar amb un protocol d'actuació per l'atenció de l'assetjament o violència contra les persones LGTBI.

4.2. Definicions i exemples

Assetjament sexual

L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en la qual 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 crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, assenyallem alguns comportaments:

- Verbal: Fer comentaris sexuals obscens, fer bromes sexuals ofensives, difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona, fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física, demandes de favors sexuals.
- No verbal : Mirades lascives al cos, ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit, cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Físic: Apropament físic excessiu, el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).

L'assetjament sexual pot ser de tipus:

- Horitzontal: Quan la víctima i la persona agressora es troben en un mateix nivell jeràrquic en l'organització.
- Vertical: Quan la víctima i la persona agressora es troben en un diferent nivell jeràrquic en l'organització, podent ser descendent o ascendent.

Assetjament per raó de sexe o gènere

L'assetjament per raó de sexe o gènere ha estat definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe o gènere 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.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe o gènere es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballador/a pel fet de ser dona o home :

- Conductes discriminatòries pel fet de ser d'un sexe/gènere específic.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'un determinat sexe/gènere.
- Utilitzar humor sexista.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes o dones mecàniques).

Assetjament per motiu d'embaràs, maternitat o paternitat

Hi ha moments d'especial risc en què es pot iniciar l'assetjament: quan una treballadora comunica que està embarassada, quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal, en situacions de dol perinatal o quan sol·licita alguns dels drets laborals establerts en aquest supòsit. Tot i que estadísticament en menor mesura, també es pot produir en relació a l'exercici de la paternitat. Es considera assetjament qualsevol tracte desfavorable a les persones relacionat amb l'embaràs o la maternitat/paternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball. Per exemple:

- No contractar o no renovar el contracte a una dona pel fet d'estar en edat reproductiva, estar embarassada o tenir criatures petites.
- Denegar una promoció a una dona pel fet d'estar en edat reproductiva, estar embarassada o tenir criatures petites.
- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional en reincorporar-se després de la baixa per maternitat/paternitat.
- Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.

El masclisme no només genera violència selectiva contra les dones, sinó que també violenta les persones que tenen una orientació sexual, identitat o expressió de gènere no normativa. Estan incloses totes aquelles conductes discriminatòries rebudes pel fet de ser dona, pel fet de ser transsexual o transgènere, pel fet de ser intersexe, de ser gai, lesbiana o bisexual o pel fet d'expressar-se, vestir-se o comportar-se d'una forma diferent a com s'espera d'un determinat gènere:

Assetjament per motiu d'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-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament per motiu d'identitat de gènere

Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones no binàries, transsexuals o transgènere, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

La consideració d'assetjament sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. En el cas de l'assetjament sexual, certes conductes, atesa la seva gravetat, poden ser considerades assetjament tot i donar-se de forma puntual.

Les conductes d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina.

Fonts:

- *Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya.*
- *Protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat oi/o expressió de gènere, TTS, desembre 2023.*

4.3. Obligacions i orientacions

Comissió d'Igualtat i persones de referència

Per garantir les accions del protocol cal que un equip de persones treballi en el seu desenvolupament, tot desplegant les mesures que s'hi recullen, responsabilitzant-se de l'atenció i gestió d'aquests tipus de situacions, investigant i proposant, si escau, accions correctores, reparadores i sancionadores, i duent a terme un seguiment de cada situació concreta. Per això s'ha creat una Comissió mixta encarregada tant del Protocol com del Pal d'Igualtat d'ECAS. Aquesta comissió ha d'estar formada per 2 persones de l'equip tècnic d'ECAS, 2 persones de la Junta Directiva i fins 3 entitats sòcies d'ECAS externes a la Junta (entre 5 i 8 persones). Aquesta comissió es reunirà un mínim de 1 cop l'any de manera ordinària per fer el seguiment i fins les vegades que consideri oportunes per tal de realitzar les tasques assignades. El nomenament serà efectiu durant 4 anys. Es podrà repetir mandat però es fomentarà la rotació perquè la responsabilitat no recaigui sempre en les mateixes persones.

Les persones membres de la Comissió són persones de referència a qui es pot acudir en cas d'assetjament (les seves dades de contacte es troben en el capítol 4.5).

Les seves funcions són:

- ✓ Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament.
- ✓ Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir (vies internes i externes).
- ✓ Informar dels drets i obligacions.
- ✓ Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- ✓ Activar el present protocol un cop rebuda la queixa (convocar reunió de la Comissió d'igualtat).
- ✓ Garantir la confidencialitat i anonimat de totes les persones afectades per la denuncia/queixa.

La Direcció de l'entitat

ECAS té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'entitat. Concretament:

- ✓ Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- ✓ Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- ✓ Observar els indicis d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'orientació i/o identitat de gènere.
- ✓ Encoratjar 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.
- ✓ Fer un seguiment de la situació després de la queixa.

- ✓ Mantenir la confidencialitat dels casos.

Les persones vinculades a ECAS (equip tècnic, voluntaris/es, col·laboradors/es)

En absència d'una representació de les treballadores, les persones treballadores i vinculades a l'entitat tenen garantit:

- ✓ El dret a un entorn de treball saludable i a no patir cap tipus d'assetjament.
- ✓ L'obligació de tractar els altres amb respecte.
- ✓ L'obligació de no ignorar aquestes situacions.
- ✓ L'obligació d'informar sobre les situacions d'assetjament de les que es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.
- ✓ El dret d'activar vies internes i externes de resolució de conflictes d'assetjament.
- ✓ La responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

4.4. Mesures preventives: informació, sensibilització i formació

ECAS es compromet a difondre aquest protocol (de forma integral o en format sintètic) i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres en l'àmbit de l'abordatge de les violències masclistes i LGBTI+fòbiques, per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona. Sempre que sigui possible es visibilitzarà l'existència del protocol (per exemple, a través d'un segell que es podrà afegir tant en els documents interns com en els mitjans de difusió externs).

Específicament es faran accions de formació per a aquests tres nivells de persones:

- ✓ Les persones que s'incorporen a l'organització.
- ✓ Les persones amb responsabilitats de direcció.
- ✓ Les persones amb responsabilitats directes en el procés (gestió de denúncies internes, mediació).

4.5. Circuit d'actuació intern

Hi ha dues vies de resolució: interna (entitat) i externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). Una persona que estigui vivint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o de preferència sexual, podrà denunciar els fets a través de les vies externes que consideri pertinents, sense que aquest fet exclogui l'activació dels mecanismes de resolució interns descrits en aquest protocol.

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 protegir els drets. 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), cal acudir a la via penal.

El present protocol descriu la via interna. Les passes a seguir que es descriuen a continuació s'activaran si la persona o persones afectades donen el seu consentiment per iniciar un procediment d'investigació.

Per a persones que consideren que estant patint assetjament:

Tota persona vinculada a ECAS que consideri estar vivint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, en l'activitat diària d'ECAS o en actes organitzats per ECAS podrà comunicar-ho i/o denunciar-ho a les persones de referència d'ECAS, sigui de manera verbal o escrita.

Per contactar amb una o varies de les persones de referència es pot realitzar mitjançant les següents dades:

Nom	Càrrec	Correu electrònic
Agnès FELIS	Responsable incidència. Equip tècnic ECAS	afelis@acciosocial.org
Paula CUSÍ ECHANIZ	Responsable inserció. Equip tècnic ECAS	coordinacioinsercio@acciosocial.org
Kautar LOUKAINI	Direcció programes i projectes EVEHO	kautar.loukaini@eveho.eu
Meritxell CAMPMAJÓ	Responsable àrea Justícia i Comunitat. INTRESS	mcampmajo@intress.org
Joke AERTS	Delegada territorial. AFEV	joke.aerts@afev.org
Marga BAGOT I PONS	Responsable de Seguretat i Salut Laboral. CFP Maresme	m.bagot@cfpmaresme.org
M ^a Ángeles VILLANUEVA GARCÍA	Tècnica d'ocupació. CFP Maresme	m.villanueva@cfpmaresme.org
Manu IZQUIERDO	Coordinador de projectes. EINES PER TOTHOM	manu.izquierdo@einespertothom.cat

Si es prefereix, també es pot presentar directament denuncia a la direcció de l'entitat mitjançant el correu genèric d'ECAS: ecas@acciosocial.org. Una persona de

referència de la comissió d'igualtat es posarà aleshores en contacte amb el/la denunciant.

La persona de referència acompanyarà la persona denunciant durant el procés i la Comissió és qui engregarà una investigació en el cas de que sigui necessari.

Testimonis

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i/o de identitat de gènere, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho. Què pot fer?

- ✓ Advertir la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat.
- ✓ Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.
- ✓ Informar l'entitat / demanar suport a l'entitat / presentar una queixa o una denúncia interna.

Denúncia interna i investigació

Quan es presenti una queixa verbal o denúncia escrita tant sigui per part d'una persona afectada com de part d'una persona testimoni, la Comissió d'Igualtat haurà de reunir-se amb urgència (no més de set dies laborals) i decidir els termes d'actuació. Si la o les persona/es afectada/es ha/n donat el seu consentiment (veure model de denúncia i consentiment en Annex) es podrà obrir una investigació.

El procés previst és com segueix:

- (i) Presentar una denúncia interna: comunicació formal dels fets a les persones de referència que componen la comissió d'igualtat de l'entitat.

La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar (veure Annex):

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Nom i cognoms de les possibles persones testimoni.

La comissió que rep la denúncia haurà de:

- ✓ Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
 - ✓ Establir els termes de referència de la instrucció i nomenar la persona que assumirà la instrucció.
 - ✓ Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.
 - ✓ Determinar les mesures provisionals.
-

- (ii) Instrucció del procediment: La persona o persones que reben l'encàrrec de fer la instrucció hauran d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i/o de identitat de gènere.

Per això s'haurà de:

- ✓ 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 les possibles persones testimonis (i informar-les de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- ✓ Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, sigui la persona de referència o un company o una companya).

Si cal, durant el procediment pot assessorar-se en professionals externes de psicologia, dret, medicina, educació, etc.

La persona que fa 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 i caldrà incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha arribat l'investigador/a.

- (iii) Mesures provisionals durant la instrucció: S'ha de considerar si cal:

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

- (iv) Resolució: Mitjançant un informe escrit on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual i/o identitat de gènere.

Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe o com a assetjament per raó d'orientació/identitat de gènere, s'haurà de decidir:

- ✓ Les sancions i altres mesures, en atenció a allò previst en la normativa vigent i el conveni col·lectiu d'aplicació (Conveni Acció Social vigent).
- ✓ Les mesures reparadores per a la persona que ha patit assetjament.
- ✓ Les mesures de seguiment amb visió transformadora un cop finalitzat el procés.

Si no hi ha evidències suficients per concloure assetjament s'hauran igualment de decidir mesures reparadores per a les persones afectades i de seguiment.



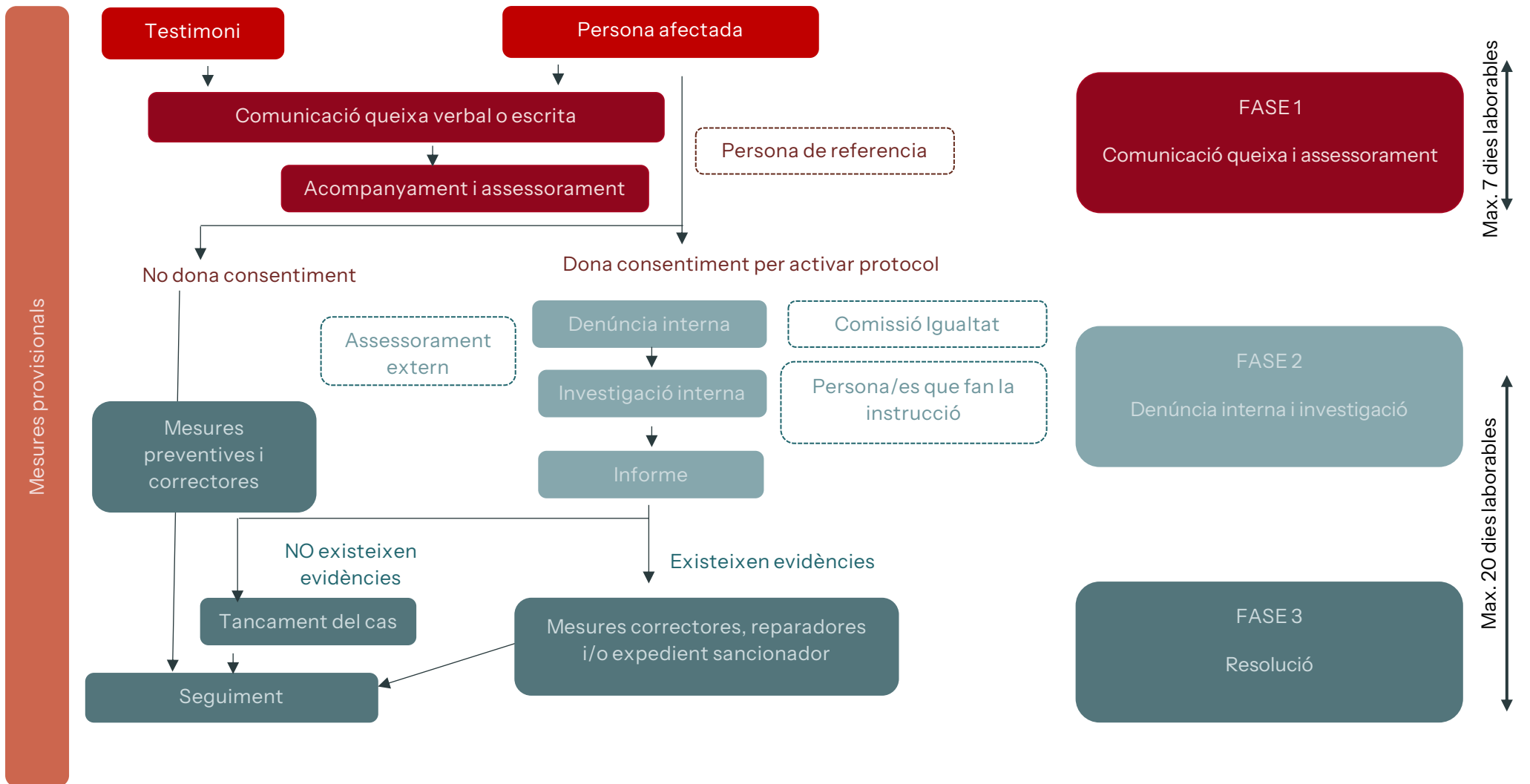
- (v) Informar del resultat i del dret a recórrer si el resultat no és satisfactori per a les persones afectades.

Des de la data de presentació de la denúncia interna fins a l'emissió de l'informe escrit no ha de passar un termini superior als 20 dies laborables.

Sempre que la manca de consentiment exprés impedeixi l'activació del protocol, la Comissió d'igualtat haurà de deixar constància del coneixement de la situació, de la negativa de la persona afectada i de les accions preventives, correctores i protectores que ha emprès.

Diagrama

VIA INTERNA



VIA EXTERNA: ADMINISTRATIVA I JUDICIAL

4.6. Garanties del procés i terminis

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin 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 i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i/o de identitat de gènere es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:

- ✓ Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- ✓ Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- ✓ Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- ✓ Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- ✓ Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- ✓ Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament té dret a:

- ✓ Estar informada de la queixa/denúncia.
- ✓ Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- ✓ Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- ✓ Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- ✓ Rebre un tractament just.

La durada de tot el procés no serà superior als 27 dies laborables.

4.7. Protecció en cas d'assetjament per part de persones externes a l'organització.

Qualsevol persona que es vegi afectada per una conducta d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i/o de identitat de gènere per part d'una persona externa a l'organització (per exemple, usuaris) té les mateixes garanties previstes en el present Protocol com si es tractés d'un cas d'assetjament intern, sens perjudici de les especificitats en matèria de sancions i règim disciplinari que, per la pròpia naturalesa de la relació, no puguin resultar d'aplicació.



4.8. Seguiment del protocol

Aquest protocol serà revisat i ajustat per la Comissió d'Igualtat creada en el marc del Pla d'Igualtat.

En referència a aquest protocol, la comissió tindrà les funcions de:

- Reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i/o de identitat de gènere i com han estat resoltes.
- Nomenar les persones de referència (mínim n'hi ha d'haver sempre 1)
- Assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

5. Annex 1: Model de denúncia interna

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i/o de identitat de gènere (*)	
Dades de la persona denunciada	
Nom i cognoms:	DNI/NIE:
Edat:	Identitat de gènere: <input type="checkbox"/> dona <input type="checkbox"/> home <input type="checkbox"/> no binari
Domicili lloc de treball:	
Posició:	
Telèfon de contacte:	Adreça electrònica:
Dades de la persona que denuncia	
Nom i cognoms:	DNI/NIE:
Edat:	Identitat de gènere: <input type="checkbox"/> dona <input type="checkbox"/> home <input type="checkbox"/> no binari
Domicili lloc de treball:	
Posició:	
Telèfon de contacte:	Adreça electrònica:
Relats dels fets (**)	
(Concretar el motiu, adjuntar-hi documentació justificativa, si escau)	

(*) En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal

(**) Si falta espai cal emplenar un altra full i numerar-lo

Sol·licitud d'activació del protocol

Per activar el protocol, cal signar el consentiment. Altrament, la Comissió d'igualtat només podrà dur a terme les actuacions de prevenció i correctores que consideri oportunes.

Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i o de identitat de gènere d'ECAS.

Signatura / Data

6. Annex 2: Directori de serveis i recursos

Font: Protocol Taula del Tercer Sector, Desembre, 2023

En cas d'assetjament per raó de sexe:

- Telèfon 900 900 120, servei d'atenció permanent contra la violència masclista. Gratuït i confidencial. 24h.
- Servei d'Atenció, recuperació i Acollida (SARA), servei de l'ajuntament de Barcelona que ofereix atenció a persones víctimes de situacions de violència masclista, dones, infants i adolescents, i persones LGBTI+. Tel. 900 922 357.
- Ca la Dona, Finestra Oberta, espai de cura, atenció, orientació i assessorament feminista, atenció a dones, persones no binàries o d'identitats dissidents. Tel. 93 412 71 61 / 646 35 58 64

En cas d'assetjament sexual:

- Hospital Clínic de Barcelona. Atenció a les agressions sexuals Tel. 93 227 54 00

En cas d'assetjament per identitat de gènere i/o orientació sexual:

- Oficina per la no discriminació, servei dirigit a atendre les vulneracions de drets humans relacionades amb l'àmbit de la discriminació. El servei s'adreça a tota la ciutadania, amb atenció especial a les discriminacions patides per origen, pertinença cultural o religiosa, orientació sexual i identitat de gènere. Tel. 93 413 20 00

En cas d'emergències:

- Telèfon 112, servei públic d'accés universal i gratuït. 24h.