

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE/EXPRESSIÓ DE GÈNERE O PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	3
DEFINICIONS	6
PRINCIPIS I GARANTIES	9
ÀMBIT D'APLICACIÓ	10
MESURES	11
PROCEDIMENT D'INTERVENCIÓ	12

INTRODUCCIÓ

La problemàtica de l'assetjament sexual i per raó de sexe és, actualment, un dels efectes de la desigualtat de gènere encara existent a la nostra societat.

L'assetjament sexual en l'entorn laboral és una forma de violència masclista que atempta contra la llibertat, la intimitat, la dignitat, la no-discriminació, la seguretat, la salut, la integritat física i moral de les dones i persones de gènere dissident que poden treballar o participar en les activitats que es realitzen i promouen des de l'Associació Gastronomia i Turisme d'Esparreguera.

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, expressió de gènere, identitat de gènere i/o per raó d'orientació sexual és un fenomen social de múltiples i diferents dimensions. Per això, es redacta aquest protocol, per tal d'implantar explícitament una política contra tots els tipus d'assetjament esmentats i els discursos d'odi, i així, constituir un instrument per prevenir, abordar, prendre consciència i erradicar aquestes actituds en l'àmbit de l'Associació Gastronomia i Turisme d'Esparreguera.

Assolir entorns de treball segurs i respectuosos per a totes les persones i combatre qualsevol tipus de discriminació ha estat i és una prioritat i un compromís actiu i explícit de l'Associació Gastronomia i Turisme d'Esparreguera.

En aquest reglament intern ens comprometem a:

- Assegurar el compliment de la legislació vigent.
- Dotar-nos de mecanismes per oferir una resposta ràpida des d'un marc integral.
- Apostar per la prevenció a través de la sensibilització, la formació i capacitat de les persones vinculades a l'entitat.
- Prioritzar l'actuació davant la víctima objecte de violència, assetjament discriminatori, i altres formes contemplades per la legislació, oferint un tracte adient i garantint la confidencialitat i el dret a la intimitat.
- Oferir mecanismes per a la recuperació i reparació de les víctimes, com a subjectes de drets, i els equips.
- Revisar amb assiduïtat la vigència del reglament.

En l'elaboració del Protocol s'ha tingut en compte i com a referent el marc legal següent:

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 38/2007 de 16 de novembre, per la qual es modifica el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995 de 24 de març
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors
- Reial decret llei 6/2019 d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació
- Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no discriminació.
- Llei 17/2020, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Reial decret 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'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
- Reial Decret 902/2020 de 14 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes
- Llei 2/2021, de 7 de juny, d'igualtat social i no discriminació per raó d'identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGBTI.

En l'elaboració del Protocol s'han considerat també les principals directrius i normatives internacionals i europees:

- ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere. Organització Internacional del Treball, 2008.
- Directiva per la que s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de béns i serveis i subministraments – Directiva 2004/113/CE, 21 de desembre de 2004, p. 37.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, relativa a la igualtat de tracte entre dones i homes en les condicions de treball.
- Revisió de la Plataforma d'Acció de Beijing. 2000 i 2005.
- Entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, 1999.
- IV Conferència Mundial de Beijing. 1995.
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW). Resolució de la Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993.
- Igualtat de tracte en els règims professionals de seguretat social – Directiva 86/378/CEE, 24 de juliol de 1986 (p. 40).
- III Conferència Mundial de Nairobi. 1985.
- II Conferència Mundial de Copenhaguen. 1980.
- Igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social – Directiva 19 de desembre de 1978 (Capítol 5, Tomo 2 p.174).
- Igualtat de tracte entre homes i dones en relació amb l'accés al treball, a la formació i a la formació professional, i amb les condicions de treball – Directiva

76/207/CEE, 9 febrer 1976 (Capítol 5, Tomo 2 p.70).

- I Conferència Mundial de Mèxic. 1975.
- Igualtat de retribució – Directiva 75/117/CEE (Capítol 5, Tomo 2 p. 52).
- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals, articles 2, 6 i 7. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.
- Conveni C100 sobre igualtat de remuneració d'homes i dones. Organització Internacional del Treball, 1951.
- Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, articles 1 i 14, i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- Declaració Universal de Drets Humans, preàmbul i articles 7 i 23. Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948

DEFINICIONS

L'assetjament dins de l'àmbit laboral és un tipus de violència que es pot donar en el lloc de feina dins de la jornada laboral o fora del centre de treball i fora de la jornada laboral, estant en aquest cas també relacionat amb la feina. Aquest assetjament també es podria produir en altres contextos i donar-se per part d'altres treballadores de l'entitat o per part de persones treballadores d'empreses de manteniment o altres serveis aliens relacionats amb l'entitat.

Pot adoptar tres tipologies:

1. Assetjament sexual
2. Assetjament per raó de sexe
3. Assetjament per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere

Assetjament sexual

Segons la definició que es recull en l'article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, per la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LOIEDH), en l'article 2, apartat p), de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LIEDH) i en l'article 5, àmbit tercer apartat b), de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, l'assetjament sexual és:

“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, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableixi el Codi penal”.

En aquest sentit, constitueix assetjament sexual “qualsevol comportament”, malgrat que aquest no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica, és suficient un únic acte, no requereix reiteració.

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues, o que son una vulneració de la privacitat, fins a accions que son manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

Només a títol d'exemple, i sense excloure ni limitar, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal

- Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies o preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris obscens.
- Parlar sobre les pròpies habilitats/capacitats sexuals.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.

- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.

No verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- 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 enviat per qualsevol mitjà, incloent-hi els digitals.
- Enregistrament, difusió o publicació d'informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.

Físic

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats, etc.).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

Assetjament per raó de sexe

La definició d'assetjament per raó de sexe es recull en l'article 7.2 de la LOIEDH: *"Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu"*. També es recull a l'article 2, apartat o) de la LIEDH i a l'article 5, àmbit tercer, apartat a) de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista: *"qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat 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, o que provoca aquests mateixos efectes (...)".*

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de forma contínua i sistemàtica.

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir les que atempten contra la dignitat:

- Una treballadora només pel fet de ser dona.
- Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.

- Un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

A mode d'exemple, i sense excloure ni limitar, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Actituds condescendents o paternalistes pel fet de ser una dona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
- Insults basats en el sexe.
- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, pel fet de ser dona.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.

Assetjament per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere

Segons la Llei 11/2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, l'assetjament per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere es defineix com *“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”*.

Les conductes que entren dins d'aquesta definició poden anar des de situacions d'humiliació o crítica infundada fins a diversos graus de violència verbal o física.

Alguns exemples de situacions que suposen assetjament per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere podrien ser, entre d'altres:

- L'entitat insisteix a conèixer l'orientació sexual del treballador/a.
- No equiparació de drets amb parelles heterosexuales: excedència per adopció, permisos i llicències per malaltia de la criatura, permís per matrimoni i malalties greus o hospitalitzacions del cònjuge, etc.
- L'entitat ignora la identitat de gènere de l'empleat o empleada trans, o bé no fa servir el gènere o el nom que la persona expressa.
- Retirar el treballador/a del seu lloc de treball habitual.
- Acomiadament discriminatori.

PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

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

Confidencialitat

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

Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases. Suport de persones formades
- AGT compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat

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

Tracte just

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

Protecció davant de possibles represàlies

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

Col·laboració

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

Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la Junta Directiva l'adopció de mesures cautelars (p. ex. 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 aquesta les ha d'acceptar.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

A l'efecte de qualificar com a "laboral" una situació d'assetjament cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no son determinants ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb l'empresa.

La qüestió rellevant és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball: aquest no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'organització. Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral" pel que fa l'assetjament.

Degut a això, l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol afecta a tot el personal de l'Associació Gastronomia i Turisme d'Esparreguera, amb independència de la seva categoria professional, ubicació, funcions o tipus de contracte, així com a totes les persones que participen d'una manera o una altra en les activitats de l'entitat.

També s'hi inclou les situacions de les treballadores i treballadors no contractats per l'Associació Gastronomia i Turisme d'Esparreguera, però que presten serveis en les seves instal·lacions, així com personal voluntari de l'entitat i alumnes en pràctiques, ja que poden ser subjectes actius o passius d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere.

MESURES

Les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com arbitrar procediments específics per la seva prevenció i donar cabuda a les denúncies o reclamacions que puguin formular qui hagin estat objecte del mateix. Per aquest motiu, impulsem les següents mesures preventives:

1. Implementació del Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe/expressió de gènere o per raó d'orientació sexual.
 - a. Assumim un compromís col·lectiu per fer front a l'assetjament sexual i per raó de sexe. Per aquest motiu, l'equip vetllarà per l'aplicació del protocol i assegurar que totes les persones coneixen els procediments.
2. Voluntat de prevenir i abordar l'assetjament sexual, per raó de sexe, i/o per raó d'orientació sexual, així com tots els discursos d'odi.
 - a. Existeix la voluntat explícita de prevenir i abordar situacions d'assetjament en qualsevol de les seves manifestacions.
3. Sensibilització i formació sobre assetjament sexual, per raó de sexe i/o per raó d'orientació sexual per a tot el personal laboral.
 - a. En els espais que promogui l'Associació Gastronomia i Turisme d'Esparreguera es farà especial esment al rebuig a qualsevol actitud d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com als discursos d'odi.
4. Disposar de recursos que garanteixin la viabilitat i la continuïtat de les actuacions de prevenció.
 - a. Aquest és un document viu que requereix revisió, actualització i millora continuada per tal de donar cada vegada una resposta més acurada les víctimes.
 - b. Ens seguirem dotant d'altres eines internes que ens ajudin a ajustar la nostra resposta a les violències donant una resposta que posi la víctima al centre.
5. Difusió del protocol per tal que sigui efectiu
 - a. Aquest Protocol es compartirà amb totes les treballadores, activistes, sòcies, col·laboradores i voluntàries de l'Associació Gastronomia i Turisme d'Esparreguera i romandrà penjat a la pàgina web.

PROCEDIMENT D'INTERVENCIÓ INTERN

El procediment d'intervenció intern definit té per objectiu donar resposta a totes les situacions d'assetjament recollides al present protocol que es puguin donar a l'àmbit de l'Associació Gastronomia i Turisme d'Esparreguera amb un circuit àgil i ràpid que permeti erradicar qualsevol conducta en contra la dignitat de la persona i la seva seguretat.

En el cas que es produeixi una situació d'assetjament, es poden utilitzar vies de resolució internes (procediment d'intervenció d'AGT) i externes (vies administrativa i judicial). Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

El procediment d'intervenció intern consta de 3 fases:

1. La persona afectada informa de la situació a la coordinadora de l'entitat que serà la persona de referència. També pot informar un testimoni. En tot moment, se li oferirà informació a la persona afectada i suport emocional, si escau.
2. La persona de referència derivarà el cas a una organització externa què realitzi consultories feministes per desenvolupar les tasques de la comissió d'investigació: recollir tota la informació, investigar els fets i fer un informe vinculant. Es valorarà una proposta de mesures en funció del grau d'assetjament.
3. Es resol el cas. Si s'escau, després de la investigació s'obre un expedient disciplinari i s'apliquen les mesures corresponents. Es comunicarà a la persona que ha realitzat l'assetjament i a qui correspongui.

Es resoldrà l'expedient en el termini màxim de 30 dies laborables des de la primera comunicació. Aquest procediment d'intervenció estarà en tot moment basat en la confidencialitat, el respecte i la protecció.

A continuació, es presenta una possible tipificació de les expressions de l'assetjament, la classificació de faltes com a lleus i greus i les sancions vinculades. Les sancions corresponents en funció del principi de proporcionalitat seran les següents:

- Faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies, carta de censura, suspensió de sou i feina de tres dies a setze dies.
- Faltes greus: desplaçament d'un a tres mesos, suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies, trasllat definitiu i acomiadament.

La utilització d'aquest procediment no impedeix que la persona que pateix l'assetjament utilitzi en el moment que cregui convenient el procediment judicial de tutela corresponent sobre la base de "tutela judicial efectiva".

Distribuïrem una còpia del protocol a totes les persones de l'Associació Gastronomia i Turisme d'Esparreguera, així mateix, estarà publicat a la pàgina web de l'entitat.

Aquest protocol serà revisat periòdicament amb la participació de tot els socis de l'Associació Gastronomia i Turisme d'Esparreguera.