
	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

Realitzat per:

Comissió Igualtat

Referent actualització document:

Josep Vidal


Aprovat per:

Comissió Igualtat (22/11/2022)

Data creació: 01/2008
Data versió anterior: 05/2020
Data versió actual: 11/2022
Data publicació Intranet: 11/2022
Data propera revisió: 11/2024

Índex

1.	Introducció	3
2.	Objectius	4
3.	Àmbit d'aplicació	4
4.	Definició de conceptes	4
5.	Principis i garanties	9
6.	Drets i obligacions de la direcció, RLT i persones treballadores	12
7.	Persones referents d'igualtat	13
8.	Circuit de sol·licitud d'intervenció per assetjament.....	16
9.	Protocol d'actuació.....	17
10.	Denúncia no provada i denúncia falsa	21
11.	Sancions i accions correctives.....	21
12.	ANNEXOS	23

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		


1. Introducció

En context de la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals i la Llei 17/2020 de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista (<https://www.boe.es/eli/es-ct/l/2020/12/17>) la FHES està compromesa a posar procediments que permetin prevenir, detectar i eradicar els riscos psicosocials de les persones treballadores i en especial els procediments d'actuació davant les conductes que suposin un assetjament laboral. (s'annexa normativa de referència)

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós, igualitari, digne i a treballar en un entorn saludable i no discriminatori. L'assetjament sexual per raó del gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere atempten contra aquests principis.

Per garantir unes condicions de treball adequades i preservar la integritat, és compromís de la FHES crear i mantenir un entorn laboral respectuós amb la dignitat i la llibertat de les persones que el formen. Una conducta que vagi en contra d'aquests principis és una conducta impròpia i no tolerable.

Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat en la Comissió d'igualtat formada per la representació de la direcció de l'empresa i de les persones treballadores, determinant les actuacions i les responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions, assegurant la pluralitat d'intervencions per a garantir un tracte adequat, d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

2. Objectius

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes.

Els objectius específics són:


1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. 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.
3. Vetllar per un entorn laboral on les persones respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades


3. Àmbit d'aplicació

Aquest Protocol s'aplicarà a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral en qualsevol format (presencial, teletreball, ...) sent d'aplicació a totes les persones treballadores i en formació de la FHES i també a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme o presti serveis a la FHES.

4. Definició de conceptes

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents de conductes o actuacions no incloses de manera específica.

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

Assetjament sexual. El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Pot haver-hi, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si mateix un cas d'assetjament.

Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada correspon sempre a la persona receptora.

Tot i que les definicions expressades en diferents normes o sentències poden diferir en alguns detalls, totes incorporen els mateixos elements clau:

- **Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep**

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

- **Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals**

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

Es pot produir entre companys i/o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i persona subordinada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, 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 i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals 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.


Físic


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

Altres

- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental)

Assetjament per raó de sexe. 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 un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

Es pot produir entre companys i /o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i persona subordinada (assetjament vertical).

Els elements clau d'aquesta definició:

- **Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep**

L'assetjament per raó de sexe es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

- **Es relaciona amb el sexe d'una persona**

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de gènere podem distingir aquells atemptats 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 gènere) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

- **Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.**

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de **repetició i acumulació** sistemàtica de conductes ofensives.

Les accions han de ser realitzades de forma contínua i sistemàtica.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.

- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de gènere.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

Aquesta classe d'assetjament també inclou actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com el que es produeix per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Sens perjudici que en ocasions aquestes conductes també puguin afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.


Són especialment greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals.

L'assetjament s'inicia normalment quan la treballadora comunica que està embarassada o quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal.

LGTBI fòbies:

Assetjament per raó de l'orientació sexual. El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament per raó de la identitat de gènere. Inclou qualsevol comportament no desitjat cap a les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere i envers el sentiment de persones de pertinença a un gènere o un altre, amb independència del gènere biològic.

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

4.1 Tipus d'assetjament segons la direccionalitat

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix. Les primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.

-Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.

-Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.


-Assetjament horitzontal: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

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 el treball.

5. Principis i garanties

Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per les persones formades a tal efecte.

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

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

- L'empresa 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 la participació 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.

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

Informació i difusió

Aquest Protocol serà divulgat mitjançant la Intranet, i qualsevol altre mitjà que tingui la finalitat de donar a conèixer el seu contingut.

La FHES proporcionarà la formació específica a tots els membres de la institució sobre assetjament sexual, assetjament per raó de gènere i assetjament psicològic. És donarà una formació concreta a tots els membres que tinguin alguna competència en els procediments de denúncia d'aquestes conductes.

La FHES es compromet a fomentar el respecte i la consideració entre tots els seus col·laboradors, promovent jornades específiques en la matèria, elaborant material informatiu i realitzant qualsevol acció que consideri necessària per al compliment del Protocol.

Aquest Protocol serà actualitzat amb la periodicitat de quatre anys i sempre que procedeixi quan canviïn les normatives.

Compromís i tolerància zero

La informació, la sensibilització i la formació són estratègies cabdals de cara a poder evitar les accions que puguin suposar una acció ofensiva, discriminatòria o abusiva. Si tothom contribueix a crear un entorn laboral lliure d'assetjament, això determinarà que actituds i comportaments sexistes siguin i puguin estar rebutjats pel conjunt del col·lectiu laboral malgrat que aquest estiguin fortament arrelats al context sociocultural en el que vivim.

Una de les formes més efectives d'evitar l'assetjament és promoure unes relacions inspirades en la llibertat i el respecte entre les persones que es relacionen per motius professionals. Facilitant, que homes i dones prenguin consciència del seu comportament i que cadascú i cadascuna assumeixi la seva responsabilitat en la construcció d'un entorn de treball respectuós, especialment aquelles persones amb responsabilitats.

És necessari que tothom tingui clar que s'han d'evitar aquells comportaments que poden comportar que una persona se senti incòmoda, exclosa o que rep un tracte desigual.

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 direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars (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.

Vigilància de la salut


Com a conseqüència d'una situació d'assetjament, addicionalment a l'activació del protocol, la persona afectada que percebi efectes sobre la salut pot sol·licitar l'atenció de vigilància de la salut.


Si es produeix un dany per a la salut i es constata, la vinculació entre l'assetjament i el dany per a la salut de la persona afectada, aquest dany es podria considerar com a accident de treball.

6. Drets i obligacions de la direcció, RLT i persones treballadores

Obligacions per part de l'empresa

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - a no ser discriminades sexualment o per raó de gènere,
 - a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene,
 - al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

Persones treballadores: drets i obligacions

- Drets: tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
- Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.
- Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat entorn a aquesta realitat social deixant clar que troben certs comportament inacceptables i ofensius. Establint així garantia de conducta pròpia.
- Els treballadors/es tenen un paper actiu com garants de la tolerància zero davant l'assetjament. Els treballadors i les treballadores són cabdals per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sigui inacceptable.

Participació de la representació legal de les persones treballadores

1. Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament.
2. Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

7. Persones referents d'igualtat

Són persones nomenades per la comissió d'igualtat de la FHES que tenen la formació i aptituds necessàries per donar suport a les persones afectades en aquest procés. La seva participació serà de caràcter voluntari i altruista, amb una vigència de 4 anys prorrogables.


El procediment estarà sempre garantit per un mínim de 2 de les persones referents, que podran sol·licitar la col·laboració, si escau, de:


- Representants de l'Àrea de Seguretat i Salut Laboral
- Assessoria interna/externa

Les persones referents d'igualtat estan identificades a l'annex 4.

Les seves funcions són:

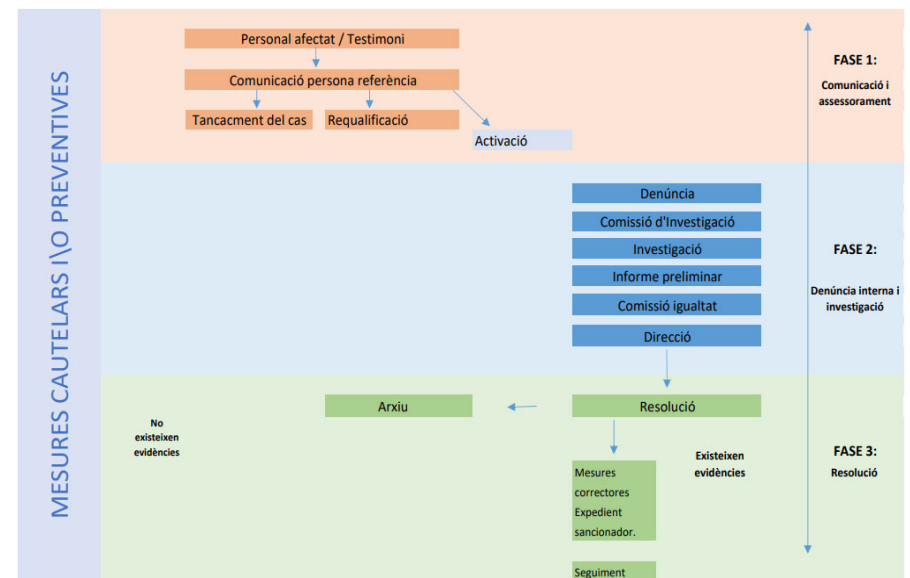
- Donar suport a la persona que fa la denúncia per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament per raó de gènere.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema.
- Facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per resoldre el problema.
- Investigar exhaustivament els fets.
- Emetre un informe preliminar sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament per raó de gènere.
- Proposar, si escau, intervencions i mesures cautelars necessàries.
- Elaborar un informe semestral adreçat a la Comissió d'Igualtat amb el número de comunicacions i de denúncies, segregat per sexe.

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		


	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

QUÈ FER EN CAS D'ASSETJAMENT A LA FHES

8. CIRCUIT DE SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ PER ASSETJAMENT



* Les situacions d'alt risc tindran un seguiment urgent.

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

9. Protocol d'actuació

FASE 1. Comunicació i assessorament intern

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació, si escau.

Aquesta fase, té una durada màxima de 3 dies hàbils, s'inicia amb la comunicació a la persona referent, de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions i assessorament.

La comunicació pot provenir:

- De la persona afectada.
- D'una persona de l'entorn de la persona afectada que conegui el cas.
- Del servei de prevenció i vigilància de la salut.
- Del Comitè de Seguretat i Salut corresponent.
- Dels delegats/des de prevenció corresponents.
- Dels/les representants dels treballadors.

Com a resultat d'aquest assessorament es pot produir el tancament del cas per no adequar-se a l'àmbit d'actuació d'aquest protocol o l'inici d'un procediment d'investigació (Fase 2)


FASE 2

Sol·licitud d'intervenció

L'actuació s'inicia a partir d'una sol·licitud d'intervenció per escrit a la persona referent de l'empresa, bé mitjançant el formulari (Annex 1), o un escrit dirigit a la/es persona/es referent/s, o a través de l'e-mail referentsigualtat@fhcs.cat. Durant les actuacions, les parts implicades han de garantir la confidencialitat sobre els testimonis i les dades que conformin l'expedient. A aquest efecte, se'ls informaran de l'obligació de preservar el principi de confidencialitat.

La persona assetjada pot interposar, si així ho creu necessari, una denúncia externa, que seria totalment compatible amb les actuacions internes.

La presentació de la sol·licitud suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per a investigar el cas.

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

Un cop rebuda la sol·licitud d'intervenció d'assetjament, les persones referents d'igualtat s'entrevistaran amb la persona que es considera assetjada per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del 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.


En funció de la informació disponible:

1. Es constaten indicis suficients per obrir l'expedient d'investigació per una situació d'assetjament.
2. Es constata, per part de les persones referents d'igualtat, que hi ha indicis suficients per obrir l'expedient d'investigació, però la persona afectada no vol seguir amb el procés. En aquest cas, la persona referent ho ha de posar en coneixement de la Comissió d'Igualtat, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que s'adoptin les mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
3. No es constata l'existència d'una situació d'assetjament sexual i/o per raó de gènere. És registra l'actuació i es dona per tancat l'expedient, i si escau es deriva com assetjament laboral.

Les persones referents d'igualtat són les responsables de la gestió i custòdia de la documentació, 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 el procés, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

En tots els casos, s'han de tenir en compte les comunicacions rebudes a efectes estadístics per al seguiment del protocol per part de l'empresa, sense identificar les dades de les persones implicades.

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p>Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

Procediment d'investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes es realitzarà una investigació per part de les persones referents.

La Investigació s'inicia a partir de que la persona afectada decideix continuar amb el procés.

Els referents procediran a desenvolupar i obrir l'Expedient d'Investigació seguint els criteris d'aquest protocol.


La persona afectada només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència, recollint el principi processal d'inversió de la càrrega de la prova.

Les persones de referència recolliran, de la persona afectada, de forma personal i directa, la informació que consideri necessària, incloent el relat concret dels actes, fets o incidents, i la identificació de qui suposadament hagi o hagin dut a terme l'agressió, i la de possibles testimonis de la mateixa, així com la d'altres persones possiblement afectades.

Les persones referents portaran a la pràctica quantes diligències, proves i actuacions estimi convenients per a l'esclariment dels fets imputats i per complementar l'expedient d'investigació. Es donarà audiència a totes les parts: persona denunciada, testimonis i a d'altres persones que es consideri que hagin d'aportar informació. Totes elles han de ser advertides sobre el deure de guardar confidencialitat i sigil sobre la seva intervenció i de quanta informació tinguessin coneixement per a la seva participació en el procés.

Finalitzat el procediment d'investigació, s'elaborarà un Informe preliminar que es remetrà a la Comissió d'Igualtat. En aquest informe es podrà proposar l'adopció de les mesures que es considerin pertinents.

Totes les actuacions d'aquest procediment d'investigació es documentaran per escrit, aixecant-se les corresponents actes que, en els casos d'incloure testimonis o declaracions, seran subscrietes, donant conformitat al fet que el transcrit es correspon fidelment amb les al·legacions o les declaracions efectuades.

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p>Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

En les seves compareixences durant el procediment d'Investigació, tot professional podrà acudir assistit per una persona de confiança. L'expedient complet serà custodiat per les persones referents d'igualtat, amb garantia del secret professional i confidencialitat. L'empresa posarà a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

FASE 3. Resolució


La resolució de la denúncia per assetjament s'ha de resoldre en un termini màxim de 30 dies naturals des de l'inici del procediment, ampliables de forma extraordinària i justificada fins a 45 dies naturals, sempre que no comporti un perjudici per a les parts.

Quan es constati l'existència d'agressió en l'Informe de conclusions, la Direcció que correspongui conjuntament amb la de Recursos Humans adoptaran quantes mesures correctores estimin oportunes i imposaran les sancions que puguin correspondre per aplicació del conveni col·lectiu vigent (faltas molt greus).

- 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 el grau de la sanció).
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: Arxivament de la denúncia.

La resolució serà per escrit i es faran constar les dades especificades a l'annex 2 d'aquest protocol. S'entregarà una còpia signada 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

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

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, es revisarà la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

10. Denúncia no provada i denúncia falsa


Quan no es constati l'existència de situacions d'agressió, o no sigui possible la seva verificació, s'arxivarà l'expedient, donant per finalitzat el procés. Així mateix, es comprovarà si es tracta d'una denúncia no provada o una denúncia falsa, no obstant això, en funció de les comprovacions realitzades en l'expedient, es determinarà la conveniència i la viabilitat, quan l'organització del treball ho permeti, d'efectuar un canvi de lloc de la persona sol·licitant o qualsevol altra mesura que resultés procedent en funció dels fets investigats.

S'entendrà com a denúncia no provada aquella denúncia presentada de bona fe que manqui d'evidències que indiquin que hi ha hagut assetjament o agressió, manifestades per la persona afectada, i per tant, en la qual no es puguin provar aquestes conductes. En aquest supòsit segurament existeix un conflicte interpersonal que l'entitat haurà de decidir com tracta.

S'entendrà com a denúncia falsa aquella denúncia presentada de mala fe i/o amb coneixement de que el manifestat en la mateixa no respon a la realitat dels fets. En aquest cas es comunicarà a la Direcció de Recursos Humans per a l'adopció de possibles mesures disciplinàries.

11. Sancions i accions correctives


L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com a una infracció disciplinària (falta molt greu).

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		


Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia interna d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de gènere o ha col·laborat en la investigació constitueixen una greu infracció disciplinària (segons conveni col·lectiu vigent)

En cas de que s'hagi produït una denúncia interna no provada (les evidències indiquen que no hi ha hagut assetjament sexual o assetjament per raó de gènere, o que no hi ha suficients evidències per provar que aquest s'ha produït), feta amb bona fe, aquesta no hauria de comportar conseqüències per a la persona denunciant.

En cas contrari, si les evidències indiquessin que la denúncia interna no provada ha estat feta de mala fe, podria comportar conseqüències importants per a la persona denunciant.

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

12. ANNEXOS

	<p style="text-align: center;">PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p style="text-align: center;">Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

Annex 1:

SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ D'ASSETJAMENT

Codi del cas:

Dades persona sol·licitant

Nom i Cognoms:.....

NIF..... SexeData naixement.....

Telèfon de contacte.....Mail.....

Funció i lloc de treball.....

Descripció dels fets :

(Concretar el motiu, adjuntar-hi documentació justificativa, si escau)

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

Sol·licitud

Sol·licito l'activació del protocol d'assetjament, del qual tinc coneixement i conec el contingut.


Consentiment:

Dono el meu consentiment per tal que la comissió d'investigació del protocol d'assetjament faci les actuacions pertinents, establertes en el protocol, tenint en compte la confidencialitat en tot el procediment per part del membres de la comissió i de totes les persones implicades.

Tinc coneixement que la comissió de referència del protocol d'assetjament té l'obligació d'informar a la persona denunciada del contingut de les acusacions.

Data.....


Signatura de la persona interessada

 FUNDACIÓ HOSPITAL DE l'Esperit Sant	PROTOCOL	CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022
Prevenció, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)		

Annex 2: INFORME D'INVESTIGACIÓ (Persones referents)


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

- Identificació de la/les persona/es suposadament assetjada/ades 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.
 - 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
- s sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament.
- Proposar recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures cautelars que són necessàries.


 FUNDACIÓ HOSPITAL DE l'Esperit Sant	PROTOCOL	CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022
Prevenció, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)		

Annex 3: NORMATIVA

- [Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad](#)
- [Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer](#)
- [Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer](#)
- [Constitución Española](#)
- [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)
- [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#)
- [Folleto del Pacto de Estado contra la violencia de género](#)
- [Documento refundido de medidas del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género \(Congreso y Senado\)](#)
- [Convenio de Estambul](#)
- [Informe GREVIO](#)
- [Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género](#)
- [Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social](#)
- [Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio](#)
- [Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida](#)
- [Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas](#)
- [Orden IGD/577/2020, de 24 de junio, por la que se crea el Consejo de Participación de las Personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales \(LGTBI\) y se regula su funcionamiento](#)
- [Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial](#)
- [Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#)
- [Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009](#)
- [Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte](#)

	<p>PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p>Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

- Real Decreto 203/2010, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte
- Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Orden de la Ministra de Igualdad, de 10 de febrero de 2022, por la que se aprueba la actualización del Plan Estratégico de Subvenciones 2021-2023 del Ministerio de Igualdad, para el ejercicio 2022.
- Plan Estratégico de Subvenciones 2021-2023 (actualizado)
- Informe de seguimiento y actualización del Plan Estratégico de Subvenciones 2021-2023
- Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes
- Capítol 16. II Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut. Gener 2017.

	<p>PROTOCOL</p>	<p>CODI: ST. Acreditació: VERSIÓ: 1 DATA: 11/2022</p>
<p>Prevenió, detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere (LGTBIQ+)</p>		

Annex 4: Persones referents

- Agustina Sánchez Barrero
- Estela Fernandez Calín