

PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

(Violències sexuals, per raó de gènere, lgtbifòbiques...)



compromís

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ.....	3
OBJECTIUS.....	3
ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	3
DIVULGACIÓ.....	4
MARC LEGAL.....	5
MARC CONCEPTUAL	5
DECLARACIÓ DE PRINCIPIS	6
IDENTIFICACIÓ DE CONDUCTES	8
Violències masclistes	8
Violències lgtbifòbiques	8
Interseccionalitat.....	8
Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual	8
Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere	9
Conductes delictives contràries a la llibertat sexual i la integritat moral	10
Definició i conductes constitutives d'assetjament o discriminatòries per altres condicions o circumstàncies personals o socials.....	10
LA COMISSIÓ INSTRUCTORA.....	11
EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.....	12
1 - Comunicació o denúncia.....	12
2 - Obertura de expedient informatiu.....	13
3 - Reunió de la Comissió Instructora	13
4 - Atenció i assessorament	13
5 - Resolució de l'expedient	15
6 - Seguiment.....	17
DURACIÓ I ENTRADA EN VIGOR.....	17
ANNEX - MODEL DE DENÚNCIA O RECLAMACIÓ	18

INTRODUCCIÓ

La COALICIÓ COMPROMÍS té com un dels seus valors el feminisme i la promoció de la igualtat entre homes i dones, a més de la defensa dels drets humans. La lluita contra les violències masclistes, la lgtbifòbia o el racisme ha de ser estructural, igual que ho és el patriarcat a la nostra societat.

Mitjançant el present protocol, la Coalició Compromís (d'ara endavant Compromís) manifesta la seua tolerància zero davant la concurrència en tota la seua organització de conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral, especialment en els casos d'assetjament sexual i/o assetjament i discriminació per raó de gènere, orientació sexual o identitat de gènere i altres conductes contra la llibertat sexual, inclosos els produïts en l'àmbit digital.

En adoptar aquest protocol, Compromís, vol subratllar la seua implicació en la prevenció i actuació davant d'aquestes conductes en qualsevol de les seues manifestacions, informant de la seua aplicació a totes les persones amb vinculació temporal o estable amb la coalició.

Així mateix, Compromís assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment, a les empreses i entitats a les quals desplaça el seu propi personal, així com a les empreses de les quals procedeix el personal que treballa i col·labora en en la coalició.

OBJECTIUS

L'objectiu general d'aquest protocol és potenciar una cultura de prevenció i erradicació del masclisme al si de la coalició, creant entorns, segurs i respectuosos per a totes les persones i combatre qualsevol tipus de discriminació.

A més, el present document té com a objectiu específic definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, i altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral, amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes dins l'àmbit.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol és aplicable a les persones següents:

- Càrrecs institucionals i personal de lliure designació.
- Càrrecs interns i de representació.
- Personal laboral i personal amb algun tipus de relació contractual.

- Militància i simpatitzants.
- Aquelles persones que es pugui considerar que temporal o permanentment representen a qualsevol àmbit la coalició sense estar incloses en cap de les categories anteriors.
- Organitzacions de joves, també les dels diferents partits, de la coalició Compromís.

DIVULGACIÓ

Per tal de sensibilitzar el personal vinculat a Compromís es faran les següents accions:

1. Donar a conèixer el present protocol.
2. Realitzar campanyes, xerrades o formació interna sobre gènere, cures, violències masclistes, masculinitats i corresponsabilitat, participació igualitària i estratègies de resolució de conflictes dirigida als diferents espais orgànics i de participació.
3. Realitzar formació específica sobre el contingut del present protocol, incloent:
 - Prevenció i detecció de les situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral.
 - Procediment per a formalitzar denúncies i reclamacions que pogueren produir-se, previst en el protocol.
 - Les accions formatives tenen caràcter obligatori i es realitzaran com a mínim, una vegada a l'any. Tindran una duració mínima de 3 hores i podran ser impartides tant per personal propi, amb formació suficient en la matèria, com per personal extern especialitzat.
4. Establir canals per a la recepció de comunicacions, queixes i denúncies sobre assetjament o conductes d'impacte col·lectiu a través del web de Compromís.
5. Creació del correu electrònic específic per a tramitar denúncies o reclamacions en el marc d'aquest Protocol: assetjament@compromis.net
6. Realització d'enquestes periòdiques orientades a la detecció de risc d'assetjament
7. Registre i elaboració d'informes anuals de comunicacions i casos atesos.
8. Seguiment i avaluació del protocol i de les accions desenvolupades
9. Mantindre el protocol obert per a revisar, actualitzar o ampliar el protocol quan es detecte la necessitat.

MARC LEGAL

Aquest protocol s'implanta en coherència, entre d'altres, amb l'Acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència en el lloc de treball i dona compliment a quant exigixen el Conveni número 190 de la OIT sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball; l'instrument de ratificació de la Carta Social Europea (feta a Estrasburg el 3 de maig de 1996) al seu article 26, i les Directives del Parlament Europeu i del Consell 2006/54/CE de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació (article 26) i 2024/1385 (UE) de 14 de maig de 2024 sobre la lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica (article 28); el Conveni d'Istanbul de 11 de maig de 2011 al seu article 40, els articles 7, 46.2 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; l'article 12 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual; llei orgànica 2/2024 de representació paritària d'1 d'agost que modifica la llei de partits 6/2002, en concret, afegint l'article 7.6; la llei orgànica 10/1995 del Codi Penal; el 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 i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals.

MARC CONCEPTUAL

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb el qual s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins al moment, Compromís implanta un procediment de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, així com qualssevol altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral, inclosos els produïts en l'àmbit digital, amb la intenció d'establir un mecanisme que fixe com actuar de manera integral i efectiva davant qualsevol comportament que pugui resultar contrari a la llibertat sexual i la integritat moral en els termes en els quals es dirà. Per a això, aquest protocol conjumina tres tipus de mesures establertes en l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

1. Mesures preventives, amb declaració de principis i identificació de conductes que pogueren ser constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o contràries a la llibertat sexual i a la integritat moral.
2. Mesures proactives o procedimentals d'actuació per a tramitar adequadament les denúncies o reclamacions que pogueren produir-se i les mesures cautelars i/o correctives aplicables.
3. Identificació de mesures reactives en funció d'allò que es dictamine pels òrgans competents i, si és el cas, el règim disciplinari.

DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere i qualssevol altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral.

Compromís formalitza la següent declaració de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal de l'entitat així com les conductes que no resulten tolerables en l'organització.

- No es permet ni tolera de cap manera comportaments, actituds o situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, ni aquelles que de forma directa o indirecta promoguen aquest tipus d'actituds, inclosos els produïts en l'àmbit digital.
- S'atendran i no s'ignoraran les queixes, reclamacions i denúncies dels casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere que es puguin produir en l'àmbit de l'organització.
- És rebran i tramitaran rigorosament i àgil, amb les degudes garanties de seguretat jurídica, confidencialitat, imparcialitat i dret de defensa de les persones implicades, totes les queixes, reclamacions i denúncies.
- Es garanteix que no es produirà cap mena de represàlia contra les persones que hi participen o intervinguen en el seu procés de resolució, incloent-hi testimonis.
- Se sancionarà les persones que assetgen, d'acord amb les circumstàncies i els condicionaments del seu comportament o actitud. Aquestes sancions no s'aplicaran amb un posicionament punitivista sinó de correcció d'actituds i comportaments i fomentant sempre que siga possible, a més de la reparació del mal causat, l'educació i la millora personal per evitar problemes futurs.
- Es faran públics aquests compromisos i es comunicaran a totes les persones de Compromís o vinculades d'alguna manera amb l'entitat.

Per a la consecució efectiva d'aquest acord, **Compromís** exigeix de totes les persones que integren la seua organització, i especialment d'aquelles que ocupen llocs directius i de comandaments intermedis, que assumisquen les responsabilitats següents:

- Tractar totes les persones amb les quals es mantinguen relacions amb respecte a la seua dignitat i als seus drets fonamentals.
- Evitar actituds, comportaments o accions que són o puguin ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, intimidatòries o hostils.
- Actuar davant d'aquells comportaments, actituds, accions, no ignorant-los, no tolerant-los, manifestant el seu desacord, impedint que es repetisquen o s'agreugen i

comunicant-los a les persones designades a aquest efecte, així com donar suport a les persones que els pateixen.

Amb la finalitat d'assegurar un entorn de treball respectuós amb els drets esmentats de les persones que integren aquesta organització, l'entitat es compromet a tractar amb la màxima i deguda diligència qualsevol situació d'assetjament o discriminació que poguera presentar-se en el si d'aquesta. En aquest cas, **Compromís** ha de fer ús ple dels seus poders directius i disciplinaris.

El present protocol resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, a més de qualsevol altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral que puguin manifestar-se en l'entitat.

Compromís, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de previndre, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació de les esmentades conductes en el si de la seua organització.

L'assetjament és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta diversos interessos jurídics entre els quals destaca la dignitat de la persona treballadora com a positivització del dret a la vida i a la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, amb tot, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment un mal a altres interessos jurídics distints com ara, la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut etc., però fins i tot i amb això serà sempre per definició contrari a la dignitat. L'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere crea sempre una afectació a la dignitat de qui ho pateix i és constitutiu de discriminació per raó de sexe.

En l'àmbit de Compromís no s'han de permetre ni tolerar conductes que puguin ser constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere en qualsevol de les seues manifestacions ni tampoc qualsevol altre comportament contrari a la llibertat sexual i la integritat moral. L'entitat sancionarà tant a qui incórrega en una conducta ofensiva com a qui l'oculte, promoga, fomenti i/o tolere.

Tot el personal de l'entitat té l'obligació de respectar els drets fonamentals de totes les persones que la conformen, així com d'aquelles que presten serveis en ella. Especialment, s'abstindran de tindre comportaments que resulten contraris a la integritat, dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

No obstant l'anterior, en cas d'estar patint qualsevol d'aquestes conductes o de tindre coneixement d'aquestes, qualsevol persona treballadora disposarà de la possibilitat de, mitjançant denúncia o reclamació, activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid en llaures a l'erradicació de la conducta i reparació dels seus efectes.

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se la concurrència de qualsevol de les conductes referides, Compromís sancionarà a qui corresponga, comproment-se a usar tot el seu poder de direcció i sancionador per a garantir un entorn de treball adequat als

principis de seguretat i salut en el treball i lliure de violència sexual i de conductes discriminatòries.

IDENTIFICACIÓ DE CONDUCTES

Violències masclistes

Són totes aquelles manifestacions múltiples degudes a la situació de supeditació en la qual es troben les dones respecte als homes socialment. En general, qualsevol actitud discriminatòria que persegueixca relegar les dones als rols del patriarcat.

Violències lgtbifòbiques

Ens referim al conjunt d'actituds que perpetuen una situació de discriminació d'aquelles persones que tenen una orientació sexual, una identitat sexual o una identitat o expressió de gènere que trenquen amb la heteronormativitat imposada socialment.

Interseccionalitat

Des de Compromís entenem el feminisme des d'una mirada interseccional, per la qual cosa incorporem altres elements discriminatoris que s'encreuen amb les definicions anteriors i que no poden ser excloses, perquè, la suma, genera discriminacions específiques.

Es tindran en compte, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries cap a les persones racialitzades i/o migrants, amb un altre capital social, econòmic o cultural, amb diversitat funcional, amb una corporalitat no normativa, joves o majors, etc.

Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual

D'acord amb l'art. 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, a l'efecte d'un protocol, constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament sexual es considerarà discriminatori.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

- **Conductes verbals:** Comentaris obscens i/o bromes sexuals ofensives; difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona; demandes de favors sexuals; pressió per a mantindre relacions o pràctiques sexuals; insinuacions sexuals molestes; trucades telefòniques, notes, missatges o contactes per xarxes socials indesitjats i amb contingut sexual de caràcter ofensiu; expressar que l'accés o el manteniment d'una determinada posició en el partit, ja siga polític o laboral, està condicionat a la consecució d'un favor de contingut sexual.
- **Conductes no verbals:** Exhibició o enviament de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos; cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.
- **Comportaments físics:** Contacte físic deliberat i no sol·licitat, tocaments, abraços o besos no desitjats, apropament físic excessiu i innecessari.
- **Assetjament sexual “quid pro quo” xantatge sexual, sextorsió:** forçar a la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats uns certs beneficis o condicions de treball.
- **Assetjament sexual ambiental:** crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual.

Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe, l'orientació sexual o la identitat de gènere d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament per raó de sexe les conductes que es descriuen a continuació:

- Posar traves a la participació de les dones o de les persones LGTBIQ+.
- Ridiculitzar, i/o menysprear les capacitats, competències, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones o les persones LGTBIQ+.
- Fer ús d'expressions i utilitzar reiteradament humor sexista o LGTBIfòbic.
- Assignar a una persona una responsabilitat inferior a la que li correspondria.
- Assignar o demanar a una persona tasques basant-se en prejudicis sexistes.
- Referir-se de manera reiterada i deliberada a persones trans amb un nom distint del manifestat.
- Expulsar o qüestionar la participació de les persones trans.

Tot assetjament per raó de sexe es considerarà discriminatori.

L'assetjament per raó de sexe poden dur-lo a terme tant superiors jeràrquics, com companys, companyes o inferiors jeràrquics i té com a causa els estereotips i rols de gènere. Habitualment, té per objecte menysprear a les persones d'un sexe per la mera pertinença a aquest, especialment a les dones, menysvalorar les seues capacitats, les seues competències tècniques i destreses.

Conductes delictives contràries a la llibertat sexual i la integritat moral

El art.12 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual estableix que totes les empreses han de promoure condicions de treball que eviten la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball.

A l'efecte d'aquest protocol, és necessari matisar que quan els indicis de la conducta denunciada siguem constitutius de delicte, l'entitat adoptarà immediatament les mesures cautelars necessàries per a protegir la víctima de la persona agressora i donarà trasllat urgent al Ministeri Fiscal.

Definició i conductes constitutives d'assetjament o discriminatòries per altres condicions o circumstàncies personals o socials

L'article 14 de la Constitució Espanyola indica que els espanyols i les espanyoles "són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social".

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament o discriminatòries per altres condicions o circumstàncies personals o socials, les conductes que es descriuen a continuació:

- Posar traves a la participació de les persones migrades o racialitzades, amb diversitat funcional, o per la seua edat, corporalitat, classe social, llengua, procedència, etc.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, competències, habilitats i el potencial intel·lectual de persones migrades o racialitzades, amb diversitat funcional, o per la seua edat, corporalitat, classe social, llengua, procedència, etc.
- Fer ús d'expressions i utilitzar reiteradament humor gordofòbic, edatista, racista, capacitista, classista, etc.
- Assignar a una persona una responsabilitat inferior a la que li correspondria.
- Assignar o demanar a una persona tasques basant-se en prejudicis racistes, xenòfobs, capacitistes, edatistes, classistes, etc.

LA COMISSIÓ INSTRUCTORA

Es constitueix una Comissió Instructora i de seguiment per a casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere que estarà formada, com a mínim, per tres persones més dues suplents.

Aquesta comissió, serà paritària (o amb més dones que homes), i estarà composta per persones que tindran preferentment formació o experiència en: igualtat, violència de gènere, diversitat sexual, acompanyament psicosocial o jurídic, en la mesura de les possibilitats. La designació de les persones membres de la Comissió Instructora serà realitzada per la direcció de Compromís.

El mandat de la Comissió Instructora tindrà una duració de quatre anys.

Les persones indicades que formen esta comissió compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima o enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment, o interès directe o indirecte en el procés concret, hauran d'abstindre's d'actuar. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produïra l'abstenció, podrà sol·licitar-se, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació d'esta persona o persones de la comissió.

Adicionalment, esta comissió, ja siga per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar l'assistència d'una persona experta externa que podrà assessorar en la instrucció del procediment.

Esta comissió es reunirà en el termini màxim de 5 dies laborables a la data de recepció d'una denúncia, reclamació o coneixement d'un comportament inadequat en el marc d'aquest protocol, i de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seua presentació.

Al si de la comissió s'investigarà, immediatament i minuciosa, qualsevol denúncia, comunicació, reclamació o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe. Les denúncies, reclamacions i investigacions es tractaran de manera absolutament confidencial, de manera coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que pot afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

Quan de la denúncia plantejada la comissió apreciara indicis de conducta delictiva proposarà a la direcció de Compromís l'adopció immediata de les corresponents mesures cautelars i el trasllat urgent de la informació disponible al Ministeri Fiscal.

Confidencialitat

La informació recopilada per part de la Comissió durant la seua actuació té caràcter confidencial i només pot ser coneguda per les persones que intervenen directament a les diferents fases contemplades al Protocol.

Tota persona que forme part del procés ha de mantindre la més absoluta confidencialitat. Si en el procés de recollida d'informació es presenten dades relatives a la salut de les persones implicades, aquests han de tractar-se de manera específica i només podran ser incorporades a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada. En cas que la persona acusada estiga vinculada laboralment a l'organització, només es podrà incorporar als seus expedients personals informació relativa a denúncies investigades i provades.

EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

De manera esquemàtica, les fases i terminis màxims per a dur a terme el procediment d'actuació són les següents:

1. Presentació de denúncia o reclamació.
2. Obertura de l'expedient informatiu (termini: màxim 2 dies laborables).
3. Reunió de la Comissió Instructora (termini: màxim 5 dies laborables des de la recepció d'una denúncia).
4. Atenció i assessorament a la víctima (durant el procediment).
5. Resolució de l'expedient d'assetjament (termini: màxim 30 dies laborables).
6. Seguiment (termini: màxim 30 dies naturals).

1 - Comunicació o denúncia

Qualsevol persona pot presentar una denúncia en el seu nom o en el nom d'altra.

Cap persona implicada no ha de tenir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia.

A fi de garantir la confidencialitat de qualsevol denúncia, reclamació o comunicació de situació d'assetjament, Compromís habilita el correu assetjament@compromis.net, a més del canal de denúncies ja disponible a la web. Només tindran accés a la denúncia, reclamació o comunicació la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació i les persones que integren la Comissió Instructora. Amb la finalitat de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació donarà un codi numèric aleatori a cadascuna de les parts afectades.

Es posa a la disposició de les persones treballadores de l'entitat el model que figura en aquest protocol per a la formalització de la denúncia o reclamació.

En cas de que la denúncia siga anònima (per via del canal de denúncies o altres) s'obrirà expedient igualment.

2 - Obertura de expedient informatiu

Rebuda qualsevol denuncia es procedirà d'ofici a obrir un expedient i informar a la comissió instructora, en dit expedient s'inclourà la denuncia rebuda i la resposta així com l'acta de la constitució de la comissió i els acords de la mateixa sobre el cas.

En el si de la Comissió Instructora les decisions es prendran de forma consensuada, sempre que fora possible i, en defecte d'això, per majoria.

El procediment serà àgil, eficaç, i es protegirà, en tot cas, la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte i amb el degut respecte, tant a la víctima i, si és el cas, al/la denunciant, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com al/la denunciat/da, la prova de culpabilitat del qual requereix la concurrència d'indicis en els termes previstos en la normativa laboral en cas de vulneració de drets fonamentals.

Totes les persones que intervinguen en el procés tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat i de guardar sigil i secret professional referent a tota la informació a la qual tinguen accés.

3 - Reunió de la Comissió Instructora

Rebuda una denúncia en qualsevol de les modalitats apuntades, la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació la posarà immediatament en coneixement de la Comissió Instructora que es reunirà per a revisar la denuncia, i planificarà els següents passos. Incorporant l'acta a l'expedient.

Quan de la denúncia plantejada la comissió apreciara indicis de conducta delictiva proposarà a la direcció de Compromís l'adopció immediata de les corresponents mesures cautelars i el trasllat urgent, una vegada entrevistades les persones denunciades, al Ministeri Fiscal.

La Comissió Instructora podrà, si ho estima pertinent, sol·licitar assessorament extern en matèria de violència sexual, integritat moral, assetjament, igualtat i no discriminació durant la instrucció del procediment.

4 - Atenció i assessorament

Comissió Instructora que es reunirà amb la persona denunciant en un termini màxim de 5 dies laborables amb el següents objectius:

- Identificar aquells elements del seu relat que puguin ser constitutius d'assetjament (i tipus d'assetjament).
- Valorar el nivell de risc.
- Avaluar la viabilitat d'una resolució interna i informar la persona afectada sobre les diferents vies jurídiques i/o no jurídiques existents.

- Explicar de manera clara i detallada les fases, terminis i funcionament del procediment intern.
- Informar sobre possibles recursos d'atenció psicològica, social i legal interns i externs.

Posteriorment, la Comissió Instructora entrevistarà la persona denunciada per:

- Comunicar-li que se li ha denunciat per fets relacionats amb l'assetjament o discriminació d'una/s persona/s.
- Informar-la dels seus drets: a assessorar-se, a aportar material probatori i testimonis, etc.
- Comunicar-li que durant tot el procés pot estar acompanyat/da per una persona experta i/o de la seua confiança.
- Explorar, en funció dels fets i conjuntament amb la persona denunciada, si és possible i es vol, la seua presa de responsabilitat davant els fets i la seua voluntat de reparació del mal.
- Explicar de manera clara i detallada les fases, terminis i funcionament del procediment intern.

La pretensió d'esta fase preliminar és resoldre la situació d'assetjament de manera urgent i eficaç per a aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i aconseguir una solució acceptada per les parts.

Aquest procediment informal o fase preliminar es donarà per finalitzat, valorant la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat del procediment i, si és el cas, proposant les actuacions que estime convenientes, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu.

Així mateix, es passarà a tramitar l'expedient informatiu si la persona denunciant no queda satisfeta amb la solució proposada per la Comissió Instructora en la fase de procediment informal.

En el cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'estendrà acta de la solució adoptada en esta fase preliminar i s'informarà a la direcció de Compromís, qui hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguen accés. En tot cas, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

5 - Resolució de l'expedient

En el cas de no arribar a un acord en la fase preliminar es donarà pas a l'expedient informatiu.

La Comissió Instructora realitzarà una investigació¹ en la qual es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament o conducta denunciada, després de sentir les persones afectades i testimonis que es proposen, celebrar reunions o requerir quanta documentació siga necessària, sense perjudi del que es disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

Les persones que siguen requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible.

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la Comissió Instructora si així ho estima, la direcció de Compromís adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudi permanent i definitiu en les condicions laborals o personals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció separarà a la presumpta persona assetjadora de la víctima.

En el desenrotllament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Totes dues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seua confiança, siga o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui haurà de guardar sigil sobre la informació al fet que tinga accés. En compliment del principi de contradicció sempre es donarà audiència a la part denunciada.

Finalitzada la investigació, la comissió alçarà acta en la qual s'arreglegaran els fets, els testimoniatges, proves practicades i/o recaptades concloent si, en la seua opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere o d'una altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, en qualsevol de les seues manifestacions, o de qualsevol altre comportament no constitutiu de delictes, però contrari a la llibertat sexual i la integritat moral, en les conclusions de l'acta, la Comissió Instructora instarà a la Comissió de Garanties del partit del qual siga membre la persona agressora, a adoptar les mesures sancionadores oportunes.

Si de la prova practicada no s'apreciaren indicis d'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere o una altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral, la comissió farà constar en l'acta que de la prova expressament practicada no cap apreciar la concurrència d'aquestes conductes.

¹ La investigació haurà de ser ràpida, confidencial i basada en els principis de contradicció i oralitat. Qualsevol denúncia o reclamació que es plantege tindrà presumpció de veracitat, compatible amb el principi de presumpció d'inocència i, per tant, podrà contradir-se amb els oportuns mitjans probatoris.

Si, fins i tot no existint assetjament, en qualsevol d'aquestes manifestacions, ni actuació contrària a la llibertat sexual i la integritat moral es detecta alguna actuació inadequada o comportament susceptible de ser sancionat, la Comissió Instructora instarà igualment a la Comissió de Garanties a adoptar mesures que sobre aquest tema es consideren pertinents.

La resolució de l'expedient d'assetjament per part de la Comissió de Garanties

La Comissió de Garanties, una vegada rebudes les conclusions de la Comissió Instructora, adoptarà les decisions que considere oportunes, sent l'única capacitada per a decidir sobre aquest tema. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la Comissió Instructora, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguen accés.

A tall de guia enunciativa, no excloent, s'enumeren les tipologies de mesures aplicables:

- Preventives: volen evitar l'aparició de situacions d'assetjament i han de ser desenvolupades transversalment, com a part d'una política feminista activa i orientada a l'eliminació de tota forma de discriminació.
- Correctores: s'apliquen quan es detecta risc d'assetjament o quan aquest ja ha tingut lloc amb la finalitat de modificar/corregir situacions que afavoreixen la seua aparició. A més, sovint eviten el seu agreujament o la seua repetició. Per a aplicar aquestes mesures, és necessari realitzar estudis i anàlisis periòdiques de detecció de riscos i factors que faciliten la seua aparició.
- Reparadores: destinades a compensar l'impacte negatiu que l'assetjament ha tingut sobre la integritat, la dignitat i/o la salut psicofísica de la persona afectada.
- Disciplinàries: el seu objectiu pot ser corrector (evitar que la persona assetjadora torne a cometre accions d'aquesta naturalesa), exemplificador (mostrar el rebuig ferm de l'organització cap a les diferents formes d'assetjament) o punitiu (sancionar una infracció).

El compliment d'erradicar la conducta agressora no finalitzarà amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la mera suspensió, sent necessària la seua posterior vigilància i control per part de l'entitat.

La direcció adoptarà les mesures preventives necessàries per a evitar reiteracions en el comportament o conducta de la persona agressora, reforçarà les accions formatives i de sensibilització, i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials en l'entitat amb inclusió de la violència sexual com un risc laboral més.
- Adopció de mesures de vigilància per a protegir la víctima.
- Adopció de mesures per a evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la víctima.

- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimen beneficioses per a la seua recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan haja romàs de baixa durant un període de temps prolongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació davant de les violències sexuals, d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis en l'entitat.

6 - Seguiment

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a 30 dies naturals, la Comissió Instructora vindrà obligada a realitzar un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades.

Del resultat d'aquest seguiment s'alçarà l'oportuna acta, que arreplegarà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuen produint-se, i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades.

El seguiment es realitzarà igualment en aquelles situacions en les quals, per entendre que les conductes pogueren ser considerades constitutives de delictes, l'entitat haja adoptat mesures cautelars i haja donat trasllat al Ministeri Fiscal.

DURACIÓ I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor des de l'aprovació per la Direcció de Compromís, en data 12/05/2025 i fins a 4 anys de vigència, o al seu cas, la renovació/substitució del present document per adaptar-lo als canvis normatius.

El present procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.

ANNEX – MODEL DE DENÚNCIA O RECLAMACIÓ

I. Persona que informa dels fets

Persona que ha patit l'assetjament _____

Unes altres (especificar) _____

Unes altres (si vol mantenir l'anonimat) _____

II. Dades de la persona que ha patit l'assetjament (si es coneix)

Nom i cognoms _____

Lloc de treball (només plantilla) _____

Tipus de vinculació en l'entitat _____

Telèfon _____

Correu electrònic _____

Domicili a l'efecte de notificacions (opcional) _____

III. Dades de la persona agressora

Nom i cognoms _____

Relació en l'entitat _____

Centre de treball _____

Nom de l'empresa/entitat _____

IV. Descripció dels fets

Realitzar un relat dels fets denunciats, indicant data o dates i lloc o llocs en els quals es van produir i incloent a possibles testimonis. S'adjuntaran les fulles numerades que siguin necessàries.

V. Testimonis i/o proves

En cas que hi haja testimoniats indicar nom i cognom

Adjunte qualsevol mitjà de prova que considere apropiat (indique quins)

VI. Sol·licitud

Es tinga per presentada la denúncia/reclamació davant de _____
_____ (PERSONA AGRESSORA)

i s'inicie el procediment previst en el protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, discriminació per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere i altres conductes contràries a la llibertat sexual, la integritat moral o qualsevol altres discriminacions.

Localitat i data:

Firma:

A l'atenció de la Comissió Instructora del procediment de denúncia o reclamació davant de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual en la COALICIÓ COMPROMÍS.