

Pla de mesures per a la inclusió igualitària de les persones del col·lectiu LGTBI



Índex

1. Comissió negociadora	3
2. Introducció	4
3. Àmbit personal, territorial i temporal	4
4. Principis rectors	5
5. Objectius	6
6. Mesures i actuacions	6
6.1 Compromís institucional i normativa interna	7
6.2 Sensibilització i formació	7
6.3 Protocol contra la LGTBI-fòbia i prevenció de l'abús i l'assetjament	7
6.4 Suport a persones trans i no binàries	8
6.5 Inclusió i visibilització	8
7. Seguiment i avaluació	8
7.1 Indicadors de seguiment	9
7.2 Recollida de dades	9
7.3 Avaluació i revisió	9
7.4 Millora contínua	10
8. Compromís de l'entitat	10
9. Annex	11

1. Comissió negociadora

Per al desenvolupament de les diferents fases de creació i implementació del pla, des de Pere Claver Grup (PCG), s'ha designat les seves Comissions d'Igualtat com a Comissions negociadores per al pla. La composició d'aquesta Comissió, per tant, és idèntica a les de les Comissions de seguiment del Pla d'Igualtat existents.

Aquesta comissió es responsabilitza del disseny i la implantació del pla per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI a PCG.

La Comissió vetllarà per:

- La igualtat del col·lectiu LGTBI, entesa com la consecució de la igualtat d'oportunitats entre persones, mantenint el reconeixement de la diferència.
- La igualtat d'oportunitats, entesa com la idèntica opció a les mateixes oportunitats i els mateixos recursos professionals per part de totes les identitats de gènere, sobretot de les dones trans.
- La no-discriminació, directa o indirecta, de la plantilla per raó de la diversitat afectivosexual i de gènere, així com l'eliminació de les barreres, visibles o no, que suposin diferències entre la diversitat de les persones.
- L'erradicació en l'àmbit laboral de qualsevol índex de discriminació, assetjament o vulneració dels drets i les oportunitats, així com de qualsevol altra modalitat d'assetjament moral.
- La promoció i difusió dins la fundació dels valors i les pràctiques en què es basa la igualtat d'identitat i diversitat afectivosexual i de gènere, així com la promoció de la representació equilibrada dels dos gèneres en tots els òrgans i càrrecs de responsabilitat de la fundació.
- El seguiment i l'actualització del Pla de Mesures i Recursos per a la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, elaborant propostes d'acció de futur.

S'ha delegat en aquesta comissió l'autoritat de decisió necessària en relació amb la igualtat, que permeti desenvolupar-ne la implementació a un bon ritme d'intervenció. Les i els membres de la comissió participen d'aquelles activitats que són pròpies de la comissió esmentada i actuen com a portaveus de la resta de la direcció i, en el cas de les persones representants de la RLPT, de la plantilla.

Aporten tota aquella informació i tots aquells suggeriments que esdevinguin rellevants per al desenvolupament del Pla de Mesures i Recursos per a la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, i vetllen per la difusió dels seus resultats entre el conjunt de la plantilla, alhora que es responsabilitzaran de donar resposta a les qüestions que pugui plantejar la resta del personal, per tal d'aconseguir els objectius de transparència, promoció i participació de les activitats impulsades en aquest marc.

Es designa a les persones integrants de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat com a part de la Comissió del Pla LGTBI, sent les i els membres del comitè d'empresa i/o delegats/des sindicals, la directora de Talent i l'agent d'igualtat.

La Comissió tindrà competències en:

- Negociació de les mesures que integraran el Pla de Mesures i Recursos.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla LGTBI de mesures i recursos a la fundació.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla implantades.
- Totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o siguin acordades per la mateixa comissió, inclosa la remissió del pla aprovat davant l'autoritat laboral competent, a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
- A més, correspondrà a la Comissió l'impuls de les primeres accions d'informació i de sensibilització a la plantilla.

2. Introducció

Aquest document estableix les mesures que Pere Claver Grup (Fundació Sanitària Sant Pere Claver G-08572737; Fundació Pere Claver – Drets i Suports G-64827876; Fundació Pere Claver – Serveis Socials G-65662819; Fundació Privada Tallers de Catalunya G-58710435; UTE Casa Jove II – Dar Chabab U-23976855; PassarVia Empresa d'Inserció B-63060651) implementarà durant els propers 4 anys per reforçar el seu compromís amb la igualtat de tracte i la no-discriminació per raó d'atracció afectivosexual, identitat o expressió de gènere, i per continuar garantint un entorn laboral inclusiu, segur i respectuós amb la diversitat afectivosexual i de gènere.

Amb aquest pla volem fer palès i públic el compromís institucional amb la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBI, i juntament amb aquest document, el nostre compromís per a incloure'l als valors i codi ètic de Pere Claver Grup així com confirmar que s'ha adaptat el document ja existent "Protocol per a la prevenció, la detecció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de la orientació sexual i/o de la identitat de gènere o expressió de gènere".

3. Àmbit personal, territorial i temporal

El Pla es dirigeix a la totalitat de la plantilla de Pere Claver Grup. En l'àmbit temporal, la vigència d'aquest Pla és de 4 anys. S'estableix aquest període de vigència, entenent que es podrà prorrogar o actualitzar el Pla conforme a noves normatives.

L'àmbit territorial és nacional. Transversalitat de les mesures LGTBI. Els continguts de les mesures acordades en el present Pla han de garantir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI en l'àmbit laboral tenint en compte un desenvolupament transversal.

4. Principis rectors

El present Pla LGTBI es fonamenta en un conjunt de principis que orienten totes les seves actuacions, programes i mesures. Aquests principis constitueixen la base ètica i operativa que garanteix la defensa dels drets, la igualtat real i el benestar de totes les persones del col·lectiu LGTBI.

1. Respecte i dignitat de totes les persones

Totes les actuacions derivades del Pla es regeixen pel reconeixement incondicional de la dignitat humana. Es promou un entorn on cada persona és valorada i tractada amb respecte, independentment de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

2. Tolerància zero a la discriminació

El Pla estableix un compromís ferm amb la prevenció, detecció i erradicació de qualsevol forma de discriminació, assetjament o violència LGTBI-fòbica. S'impulsen mesures actives que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la protecció efectiva dels drets.

3. Confidencialitat

La gestió de dades, casos i situacions personals es realitza amb el màxim nivell de confidencialitat. Es garanteix la protecció de la informació sensible per preservar la privacitat i seguretat de les persones del col·lectiu.

4. Participació del col·lectiu

La construcció, implementació i avaluació del Pla es fa amb la participació activa de les persones i entitats LGTBI. Es promou un model col·laboratiu que reconeix el coneixement i l'experiència del col·lectiu com a elements indispensables per a la transformació social.

5. Enfocament interseccional

El Pla incorpora una mirada interseccional que reconeix que les persones poden patir múltiples eixos de discriminació simultàniament (per motius de gènere, origen, classe social, diversitat funcional, edat, entre altres). Aquesta perspectiva permet desenvolupar accions més justes, inclusives i adaptades a la diversitat real.

6. Enfocament comunitari

Les accions del Pla s'orienten a reforçar la cohesió social i el treball comunitari. Es promou la corresponsabilitat de tots els actors —institucions, entitats i ciutadania— per construir entorns segurs, diversos i respectuosos, que fiancin la convivència i el suport mutu.

5. Objectius

L'objectiu general d'aquest pla, és assegurar que l'entitat sigui un espai segur, respectuós i representatiu.

Per desplegar aquest objectiu, el pla estableix els següents objectius específics:

- Garantir un entorn laboral lliure de discriminació i assetjament per motius de diversitat afectivosexual i de gènere.
- Incloure protocols d'actuació en cas de discriminació o assetjament LGTBI-fòbic específics als Protocols d'assetjament ja existents a la nostra entitat.
- Sensibilitzar i formar al personal en matèria de diversitat afectivosexual i de gènere.
- Garantir un suport específic per a persones LGTBI amb discapacitat intel·lectual o trastorn de salut mental sever, adaptant les mesures d'inclusió a les seves necessitats particulars.
- Fomentar la inclusió de les persones LGTBI en totes les àrees de l'entitat.
- Incorporar la perspectiva LGTBI.
- Formar el personal.
- Prevenir discriminacions.
- Adequar espais i protocols.
- Crear aliances comunitàries.

6. Mesures i actuació

Les següents mesures i accions de millora tenen com a objectiu reforçar el compromís de l'entitat amb la inclusió efectiva, la protecció dels drets i la promoció de la igualtat real de les persones LGTBI dins l'organització.

Núm. Acció de millora	Descripció de l'acció de millora	Mes/any d'implantació
1	Difondre el Pla LGTBI, comunicant internament a la plantilla l'existència del mateix i on poden trobar-lo	2026
2	Confirmar internament que la Comissió d'Igualtat de PCG assumeix la funció d'actuar com a comissió negociadora i de seguiment del Pla LGTBI	2026
3	Incorporar a la pàgina web la implementació de la diversitat a la fundació a través del Pla LGTBI	2026
4	Comunicar interna i/o externament les accions de Diversitat i Inclusió	Acció continua
5	Incorporar al Manual de Benvinguda la implementació a la fundació de la diversitat a través del Pla LGTBI	2026
6	Sessions de sensibilització a tot el personal sobre diversitat LGTBI, dins del Pla de Formació del Grup	Acció continua
7	Sensibilització pel personal directiu sobre la implementació de les accions de diversitat	Acció continua
8	Incorporar la perspectiva LGTBI en els procediments de	2026

	selecció i contractació	
9	Incorporar en futures avaluacions de risc psicosocial i de benestar intern i clima laboral qüestions de diversitat i inclusió del col·lectiu LGTBI	Acció continua
10	Informar sobre la implementació del Protocol d'actuació per a la prevenció i atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI a la fundació i on poden trobar-lo	Acció continua
11	Realitzar un esquema/resum/infografia sobre el Protocol d'actuació per a la prevenció i atenció a l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI a la fundació i difondre'l a tota la plantilla	2026
12	Formació sobre el Protocol d'actuació per a la prevenció i atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI a la fundació dins del Pla de Formació	Acció continua

6.1 Compromís institucional i normativa interna

- Inclusió de la diversitat afectiva sexual i de gènere en el Codi de Conducta de l'empresa.
- Declaració de tolerància zero envers qualsevol forma de discriminació o assetjament LGTBI-fòbic.
- Llenguatge inclusiu: El llenguatge és una eina poderosa per transmetre respecte i reconeixement. Adoptar un llenguatge inclusiu en la comunicació interna i externa evita invisibilitzar identitats i fomenta la igualtat.
Exemple pràctic: en una oferta de feina, substituir “Busquem un tècnic” per “Busquem una persona tècnica”.
- Entorns laborals segurs i inclusius: Promoure una cultura basada en el respecte i la diversitat. Exemple: disposar d'un protocol clar contra la discriminació i canals confidencials per denunciar assetjament.

6.2 Sensibilització i formació

- Formacions periòdiques obligatòries per a tot el personal sobre diversitat afectiva sexual i de gènere.
- Formació específica per als comandaments intermedis i l'equip de recursos humans sobre com gestionar la diversitat LGTBI.
- Difusió de materials informatius i campanyes internes de sensibilització.
- Formació i sensibilització: Incloure mòduls sobre drets LGTBI, diversitat afetivosexual i de gènere, i prevenció de la LGTBI-fòbia en el pla formatiu.
Exemple: formació obligatòria per a tota la plantilla, incloent equips directius i recursos humans.

6.3 Protocol contra la LGTBI-fòbia i prevenció de l'abús i l'assetjament

- Incorporació, al “Protocol per a la prevenció, la detecció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de la orientació sexual i/o de la identitat de gènere o expressió de gènere” ja existent, informació i protocols per a la detecció, denúncia i resolució

de situacions de discriminació o assetjament per raó de la diversitat afectivosexual i de gènere.

- Incorporació al canal de denúncia intern ja existent, la perspectiva LGTBI.
- Acompanyament i suport a les persones afectades en casos d'abús o d'assetjament per raó de la diversitat afectivosexual i de gènere.

6.4 Suport a persones trans i no binàries

- Facilitar el canvi de nom i sexe en sistemes interns (correu electrònic, targetes identificatives, etc.), independentment de la documentació oficial.
- Permetre l'ús dels lavabos i vestidors segons la identitat de gènere de la persona.
- Oferir suport en processos de transició dins l'entitat, amb el suport i coordinació de dispositius especialitzats en la matèria.
- Permisos i beneficis socials: Reconèixer la diversitat familiar en permisos per naixement, adopció, cura de familiars i processos mèdics relacionats amb la identitat sexual. La persona treballadora que iniciï un procés de transició de gènere tindrà dret a sol·licitar un període d'excedència no remunerat de durada no superior a dos anys des de l'inici del procés.
Exemple: equiparar drets en situacions de trànsit de gènere.
- Classificació i promoció professional: Definir criteris objectius i transparents per a l'ascens i la promoció.
Exemple: establir barems basats en competències i experiència, evitant discriminacions per identitat o expressió de gènere.

6.5 Inclusió i visibilització

- Celebració de dates rellevants com el Dia de l'Orgull LGTBI i el Dia contra la LGTBI-fòbia, la LGTBI-fòbia en l'esport o altres relacionats amb el col·lectiu.
- Participació en iniciatives i xarxes d'empreses inclusives.
- Inclusió de la diversitat LGTBI en les polítiques de contractació i promoció interna.
- Accés a l'ocupació: Garantir processos de selecció lliures de biaixos.
Exemple: revisar formularis per eliminar opcions binàries (home/dona) i incorporar llenguatge inclusiu.

7. Seguiment i avaluació

El control i seguiment del Pla LGTBI respon als objectius següents:

- Verificar la consecució dels objectius establerts al Pla LGTBI.
- Obtindre informació sobre el grau d'execució, l'adequació dels recursos emprats i el compliment del cronograma pel que fa a les accions.
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació.
- Realitzar els ajustaments adients o prendre mesures correctores si cal, segons la legislació vigent i les necessitats de la fundació.

El seguiment no s'ha d'entendre com un procés secundari, sinó que forma part del disseny inicial i s'ha de fer en paral·lel amb l'execució. El seguiment serveix per controlar i verificar que l'execució de les mesures s'ajusta a les previsions del pla i, alhora, ajuda a detectar-hi desajustos i poder prendre

mesures correctores.

A fi d'aconseguir fer una avaluació de seguiment òptima, proposem un seguit d'indicadors qualitatius per avaluar les accions que s'han dut a terme durant la vigència del pla, i també aquelles accions que no s'han pogut implementar, així com l'impacte que les mesures preses han tingut a la fundació, tant en l'àmbit intern com extern, i el grau de satisfacció de la plantilla amb relació a les accions que s'han desenvolupat.

Indicadors anuals, informe anual i revisió biennal.

Per tal de garantir un bon seguiment i avaluació d'aquest pla treballarem sobre quatre eixos principals:

1. **Indicadors de seguiment.** Definició d'indicadors per mesurar el grau d'implementació de les accions d'aquest pla.
2. **Recollida de dades.** Establiment de mecanismes per a la recollida de dades.
3. **Avaluació i revisió.** Avaluació periòdica per garantir que les mesures implementades siguin efectives i responguin a les necessitats reals de les persones treballadores.
4. **Millora contínua.** Adaptació i actualització periòdica del pla segons els resultats d'avaluació.

7.1 Indicadors de seguiment

Alguns dels indicadors que s'han definit per mesurar el grau d'implementació de les accions del pla són:

- **IS1:** % de treballadors/es que han rebut formació en diversitat afectiva sexual i de gènere.
- **IS2:** Nombre d'incidents de discriminació o assetjament reportats i resolts.
- **IS3:** Nivell de satisfacció dels treballadors i treballadores amb les mesures d'inclusió.
- **IS4:** % de documents interns revisats i adaptats per ser inclusius.

7.2 Recollida de dades

S'estipulen mecanismes de recollida de dades per tal d'obtenir, registrar i analitzar informació rellevant per al seguiment, avaluació i millora del pla. Els mecanismes escollits han estat:

- Enquestes periòdiques al personal per mesurar percepcions sobre inclusió i discriminació.
- Revisió de registres interns (denúncies, resolució de conflictes, ús del protocol).
- Sessions de seguiment amb el grup de treball LGTBI de Comissió d'Igualtat, la mateixa comissió, l'equip de recursos humans, PRL i equip directiu de l'entitat.

7.3 Avaluació i revisió

Per tal de fer un bon seguiment del compliment, anàlisi de resultats, ajustos estratègics i identificació de necessitats no cobertes a través de la consulta a les persones LGTBI de la nostra entitat, s'estableixen les següents mesures i accions:

- Informe anual sobre el grau de compliment del pla i recomanacions de millora.

- Reunions periòdiques amb el grup de treball LGTBI de la Comissió d'Igualtat per valorar l'impacte i ajustar accions, si escau.
- Reunions periòdiques amb les persones referents en sexe afectivitat de l'entitat per valorar l'impacte i ajustar accions, si escau.
- Consulta oberta a la plantilla i a persones LGTBI de l'organització per detectar necessitats no cobertes.

7.4 Millora contínua

La millora contínua d'aquest pla LGTBI és essencial per garantir que les polítiques i accions adoptades siguin efectives, inclusives i adaptades a les necessitats canviants de la comunitat LGTBI a la nostra entitat. Per això, s'estableixen els següents mecanismes:

- Adaptació de les accions segons els resultats obtinguts.
- Incorporació de bones pràctiques i noves mesures per reforçar la inclusió.
- Revisió i actualització, si escau, del material de difusió i comunicació sobre el col·lectiu i el propi Pla.
- Seguiment continuat del marc normatiu per tal de garantir que l'entitat i el propi pla, segueixen la normativa vigent.

8. Compromís de l'entitat

Compromís institucional i posada de recursos

Amb aquest Pla d'Acció, Pere Claver Grup reafirma el seu compromís amb la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI, establint mesures concretes per garantir un entorn segur, respectuós i inclusiu per a totes les persones que formen part de l'organització.

Aquest compromís inclou una mirada específica cap a les persones en situació de vulnerabilitat, en especial aquelles amb discapacitat intel·lectual o amb un trastorn de salut mental sever. Som conscients que aquestes persones poden enfrontar-se a obstacles addicionals en l'exercici dels seus drets i que la intersecció entre diversitat afectiva-sexual i de gènere i discapacitat pot generar situacions de doble discriminació. Per aquest motiu, treballem per oferir suports adaptats, promoure la comprensió i garantir que cada persona pugui viure la seva identitat amb dignitat i llibertat.

A través de polítiques clares, accions de sensibilització, mecanismes de prevenció i protocols d'actuació, aspirem a construir una cultura corporativa que no només respecti, sinó que celebri la diversitat. Sabem que la igualtat real no és un objectiu estàtic, sinó un procés de millora contínua que requereix esforç col·lectiu, escolta activa i capacitat d'adaptació a les necessitats canviants de la societat i del nostre propi equip.

Per això, aquest Pla no es concep com un document tancat, sinó com una eina dinàmica que serà revisada, ajustada i reforçada periòdicament per garantir-ne l'eficàcia. La participació de tota l'organització, des de l'equip directiu fins a cada persona treballadora, serà clau per consolidar els valors d'igualtat, respecte i diversitat que ens defineixen com a entitat.

Juntes, seguirem treballant per un futur més just, inclusiu i accessible per a tots i totes.

9. Annex

Annex 1

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

Índex

Introducció	2
1. Objectius del protocol	2
2. Aplicació i abast del protocol	3
3. Tipologia d'assetjament i conductes associades	3
4. Principis i garanties	5
5. Drets, obligacions, seguiment i participació de l'organització, representació legal de persones treballadores i professionals	7
6. Persona de referència	7
7. Comissió de seguiment	9
8. Procés d'intervenció	10
Fase 1. Comunicació i assessorament	10
Fase 2. Denúncia interna i investigació	11
Fase 3. Resolució	11
9. Mesures organitzacionals	13
10. Seguiment i avaluació	15
11. Informació i difusió del protocol	16
12. Annexes	17
Annex I Model de denúncia formal	17
Annex II Glossari	18
Annex III Marc legal i normatiu	21
Annex IV Document de consentiment informat per a la investigació de casos	24
Annex V Assetjament entre persones professionals de Pere Claver Grup	25
Annex VI Assetjament amb la intervenció de persones usuàries	27
Annex VII Assetjament entre persones usuàries	29
Annex VIII Assetjament amb la intervenció per persones externes a Pere Claver Grup	31

Introducció

Pere Claver Grup manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i conseqüentment lliures de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere o expressió de gènere. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest protocol.

Aquest protocol per a la prevenció, la detecció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere o expressió de gènere (en endavant, el Protocol), preveu les tres dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció, la detecció i l'abordatge davant de situacions d'assetjament.

Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i del paper que ocupa i que es desenvolupa a l'epígraf de "Drets i obligacions de l'organització, Representació Legal de les Persones Treballadores i professionals" d'aquest protocol.

Aquest protocol és d'aplicació en el conjunt de les entitats que integren el Pere Claver Grup així com en aquelles UTE's on la participació de Pere Claver Grup sigui del 50% o més.

En el seu impuls conflueixen varies de les polítiques que l'organització està desplegant en el marc del seu Pla Estratègic 2022-2025: la igualtat entre homes i dones; la prevenció de riscos, la salut laboral i el benestar professional en el marc d'una organització saludable, i les polítiques de compliment normatiu. La seva elaboració i implementació és una de les accions que contemplen els plans d'igualtat vigents; d'aquí, que les comissions d'igualtat hagin tingut un paper clau en l'impuls i en la revisió del protocol, la redacció del qual ha estat a càrrec del departament Jurídic i del departament de Relacions Laborals, Prevenció i Benestar Professional. El compromís de la Direcció amb el protocol és ferm, mitjançant la seva revisió i aprovació formal el 9 de novembre de 2022. En definitiva, es tracta d'un document que compta amb el suport del conjunt de l'organització, mostra del compromís que existeix per erradicar qualsevol forma d'assetjament i el suport a les víctimes.

Us agraïm que llegiu el document amb deteniment i que, davant de qualsevol consulta, us adreceu a l'e-mail: espaisegur@pereclaver.org

1 Objectius del protocol

Els objectius del protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar en matèria d'assetjament sexual i per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere o expressió de gènere.
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 en què les persones respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives i correctives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
6. Acompanyar i assessorar les víctimes d'assetjament.

2 Aplicació i abast del protocol

És d'aplicació a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral i/o dintre dels espais i centres de les entitats que integren el Pere Claver Grup.

La responsabilitat del Pere Claver Grup abasta tant la protecció a les persones del Grup (tant persones ateses com treballadores o col·laboradores) davant conductes d'assetjament produïdes entre persones del grup o per part de persones externes; com les persones externes vinculades al grup, encara que no tinguin vincle laboral i a tots els centres i serveis on de manera permanent o periòdica passin temps juntes persones usuàries.

Per tant, és d'aplicació:

- A totes les persones professionals del Pere Claver Grup.
- A qualsevol persona que dugui a terme activitats o presti serveis al i pel Pere Claver Grup incloent les UTE en les quals alguna entitat del Grup sigui partícip en el 50% o més.
- A les persones ateses pels serveis del Pere Claver Grup.

En compliment del que disposa l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el Pere Claver Grup disposa d'un protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere o expressió de gènere, un procediment específic destinat a prevenir aquestes situacions i, en cas que n'hi hagi, que faciliti donar via a les denúncies que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte. El protocol és aplicable no només a les persones treballadores del Pere Claver Grup, sinó també a totes les persones amb què interactuïn: clientela, persones usuàries de serveis i proveïdors, Patronat i persones voluntàries.

Tenint en compte el que s'indica, s'informa les empreses proveïdores de l'existència del protocol i que les previsions que conté li són aplicables. A aquest efecte, el Pere Claver Grup facilitarà als

proveïdors aquest protocol, publicat a la pròpia web del Pere Claver Grup exigint el seu compliment d'acord amb el contracte subscrit així com el document de Coordinació d'Activitat Empresarial.

Aquest document es revisarà periòdicament en funció de qualsevol canvi que es consideri oportú.

3 Tipologia d'assetjament i conductes associades

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten les definicions i algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament (disposa d'un glossari a l'annex II):

Assetjament sexual: el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Es pot produir:

- Entre companys o companyes (assetjament horitzontal);
- Entre responsable i subordinat o subordinada (assetjament vertical) o a la inversa;
- Entre un/a professional i una persona usuària o a la inversa;
- Entre persones usuàries;
- Entre una persona aliena a l'organització i un/a professional o persona usuària del Pere Claver Grup.

Com a exemple, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls 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.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
- Enviar correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà, inclosos els digitals.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a 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 (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe/gènere d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre:

- Companys o companyes (assetjament horitzontal)
- Ente comandament i subordinat o subordinada (assetjament vertical) o a la inversa
- Entre un/a professional i una persona usuària o a la inversa
- Entre persones usuàries
- Entre tercers i una persona professional o usuària del Pere Claver Grup o a la inversa

A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament d'acord amb el protocol:

1. Tenir actituds condescendents o paternalistes.
2. Dir insults basats en el sexe, l'orientació i/o expressió sexual de la persona treballadora.
3. Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
4. Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona.
5. Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
6. Utilitzar humor sexista.
7. Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó de sexe.
8. Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

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-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

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

Assetjament ambiental: Vinculat tant a l'assetjament sexual com a l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament ambiental és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment, requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.

Comportament no desitjat per part de qui el pateix:

En una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a indesitjat.

Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista:

Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.

Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant

Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries rebudes pel fet de ser dona, pel fet de ser transsexual o transgènere, pel fet de ser intersexe, de ser gai, lesbiana o bisexual o pel fet d'expressar-se, vestir-se o comportar-se d'una forma diferent de com s'espera d'un determinat gènere.

En l'àmbit laboral, aquestes tipologies d'assetjament es poden donar en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació.

En l'àmbit de les organitzacions, com en la resta d'àmbits, aquestes situacions es poden donar tant en espais de relació formal com informal, i poden limitar la participació, la sociabilitat i el desenvolupament dins de l'entitat de les persones que les pateixen.

4 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 poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

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 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 d'aquest, hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa l'adopció de mesures cautelars (p. ex. canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït, etc.). 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.

Vigilància de la salut

- Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
- Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball per part de l'organització.

5 Drets, obligacions, seguiment i participació de l'organització, representació legal de persones treballadores i professionals

Obligacions de l'organització

1. Garantir a les persones professionals els drets següents en la relació laboral:
 - a. a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere o expressió de gènere
 - b. a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene
 - c. al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de 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.

Drets i obligacions de les persones professionals

1. **Drets:** tenen dret a un entorn de treball segur i a no patir assetjament.
2. **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. Tothom té l'obligació de dir la veritat i no efectuar denúncies falses.

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.

Participació del departament de Relacions laborals i prevenció i benestar de l'entitat

1. Aplicar mesures disciplinàries si s'escau amb l'obertura del corresponent expedient disciplinari.

6 Persona de referència

És la persona formada en la matèria, encarregada d'informar, d'assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada. La persona encarregada d'assumir aquest rol és el/la Referent de Prevenció i Benestar Professional de l'organització. En la seva absència per motiu de vacances, IT o altres motius, assumirà aquestes funcions la persona responsable de l'Àrea Jurídica de l'organització (responsable de compliment normatiu). En el cas excepcional que no estiguin operatives cap de les dues persones, assumirà aquestes funcions la persona que ocupi la direcció del departament de Selecció, Formació i Desenvolupament, competent en matèria d'Igualtat a l'organització.

Funcions de la persona de referència:

Rebre la comunicació formulada:

- per la persona afectada.
- per qualsevol persona o persones que detecta una conducta d'assetjament.

Informar i assessorar la persona afectada sobre:

- Els seus drets.
Dret a la llibertat, dignitat, integritat i salut.
Dret a viure lliure de tota discriminació.
Dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
- Vigilància de la salut.
- Obligacions i responsabilitat de l'empresa.
- Recursos assistencials, jurídics, sanitaris i econòmics existents.
- Circuit del protocol.

La persona de referència ha d'informar la persona afectada dels seus drets, del contingut del protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També l'ha d'informar de les obligacions i la responsabilitat en què l'empresa pot incórrer si les incompleix, així com del procediment que cal seguir una vegada es presenta la denúncia. Igualment, l'ha d'informar de la possibilitat d'acudir a tota mena d'assessorament extern —psicològic, legal, etc.—, així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.

Oferir acompanyament en tot el procés:

- Suport en totes les fases del procés en què sigui requerida.
La persona de referència ha d'acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què tot el procés finalitzi.
- Donar suport en la redacció de la denúncia i assessorament sobre la seva presentació (si així ho sol·licita la persona afectada).
En el supòsit que la persona afectada decideixi presentar la denúncia, la persona de referència ha de donar-li suport en la redacció.
La denúncia s'ha de presentar per escrit i es recomana que el format sigui estandarditzat, d'acord amb model de denúncia interna de l'annex I d'aquest document.
- Garantir el tancament de la fase de comunicació.
En el supòsit que la persona afectada decideixi no presentar cap denúncia si la persona de referència, a partir de la informació rebuda, considera que:
Hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament, ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
No hi ha proves de l'existència d'una situació d'assetjament, s'ha de tancar el cas, i no s'ha

de fer cap altra acció. Pel que fa a la documentació que hagi aportat la persona afectada, se li ha de retornar.

- Proposar, si escau, mesures cautelars i/o preventives a la direcció de l'empresa. Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, es pot recomanar 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 o salarials de la persona assetjada, que les ha d'acceptar.
- Gestionar i custodiar la documentació:
En la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen.
La persona de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament i ha de garantir en tot moment 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 les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.
- Participar en la fase d'investigació:
Es recomana que la persona de referència s'incorpori a la Comissió d'Investigació i Seguiment.

7 Comissió de seguiment

La Comissió de Seguiment té la funció principal, d'investigar a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'organització, emetre un informe sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Altres funcions de la Comissió de Seguiment són:

- Participar en funcions de prevenció (intervenir en el pla de prevenció), sensibilització, difusió i formació.
- Participar en el seguiment i avaluació del protocol mitjançant l'assistència a les reunions que es programin i amb l'aportació de dades i experiència.
- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona que denuncia ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació externa al Per Claver Grup cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan prou relatats, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar el risc i si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe de conclusions per la consideració de la Direcció.

- Elaborar i emetre un informe que reculli indicadors quantitatius i qualitatius així com accions de millora, per lliurar anualment a la Comissió d'Igualtat i Comitè de Direcció

Ahora és l'òrgan encarregat de rebre les queixes o les denúncies i gestionar la resposta que s'ha de donar.

La composició d'aquesta Comissió de Seguiment serà formada per les següents persones:

- Referent de Prevenció i Benestar Professional de l'organització
- Responsable de l'Àrea Jurídica
- Professional assignat/da de l'àrea de Selecció, Formació i Desenvolupament de l'organització, competent en matèria d'Igualtat.

Segons el cas denunciat, podran participar d'aquesta comissió una persona de confiança de la víctima de dintre o de fora de l'entitat i una persona de la direcció del servei al qual es troba adscrita la víctima.

Igualment, podrà intervenir una persona experta externa a proposta de la Comissió.

La víctima dels suposats fets, podrà manifestar el seu dret de recusació amb qualsevol de les persones membres de la Comissió, fonamentant-ho degudament, si considera que hi pot haver un conflicte d'interessos.

El procés d'investigació conclou amb un informe que inclogui les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

8 Procés d'intervenció

Dividim el procés d'intervenció en les següents fases:

Fase 1: Comunicació i assessorament

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

En tota aquesta fase és clau la figura de la Persona de Referència.

Aquesta fase, que té una durada màxima de 10 dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions d'assessorament i denúncia.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada hagin passat els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un formulari (annex I) que es pot presentar:

- A la persona de referència,
- A qualsevol persona que ocupi un càrrec de responsabilitat, que ho traslladarà a la persona de referència.
- A l'organització o la representació legal de les persones treballadores, que ho traslladarà a la persona de referència.

També es pot comunicar mitjançant un correu electrònic en format lliure a l'e-mail:

espaisegur@pereclaver.org

Amb independència de l'existència o no de comunicació formal, l'organització es reserva el dret a actuar d'ofici en el cas que sigui coneixedora de situacions susceptibles d'assetjament (xarxes socials, incidències, etc.).

La persona de referència assessorarà de les diferents vies de gestió interna i/o externa.

La persona de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, 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 les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2: Denúncia i 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-hi mesures d'intervenció. A aquests efectes, s'activa la Comissió d'Investigació i Seguiment. Tot el procés ha de quedar documentat.

La persona que fa la comunicació ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació traslladada.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació ha d'assignar uns codis numèrics identificatius tant a la persona assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

Consideracions:

- Qualsevol persona pot negar-se a ser entrevistada per la Comissió d'Investigació i Seguiment.
- S'ha de concedir una reunió a qualsevol part que ho sol·liciti i donar audiència a qualsevol persona implicada.
- Totes les persones implicades tenen dret a ser assistides amb representants, assessors/es o persones de confiança i a rebre informació de l'evolució de la investigació

Així mateix, els diferents supòsits d'intervenció, segons la tipologia d'assetjament, estan descrits als annexos:

- Annex V: Assetjament entre persones professionals de Pere Claver Grup
- Annex VI: Assetjament amb la intervenció de persones usuàries.
- Annex VII: Assetjament entre persones usuàries.
- Annex VIII: Assetjament amb la intervenció de persones externes a Pere Claver Grup.

La Comissió de Seguiment pot proposar l'adopció de mesures cautelars per part de la direcció de l'organització en aquesta fase del procés.

Fase 3: Resolució

La Comissió de Seguiment emetrà l'informe amb una resolució del cas. Aquesta resolució s'emetrà com a màxim al cap dels 30 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 40 segons la complexitat de l'assumpte.

Si hi ha evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

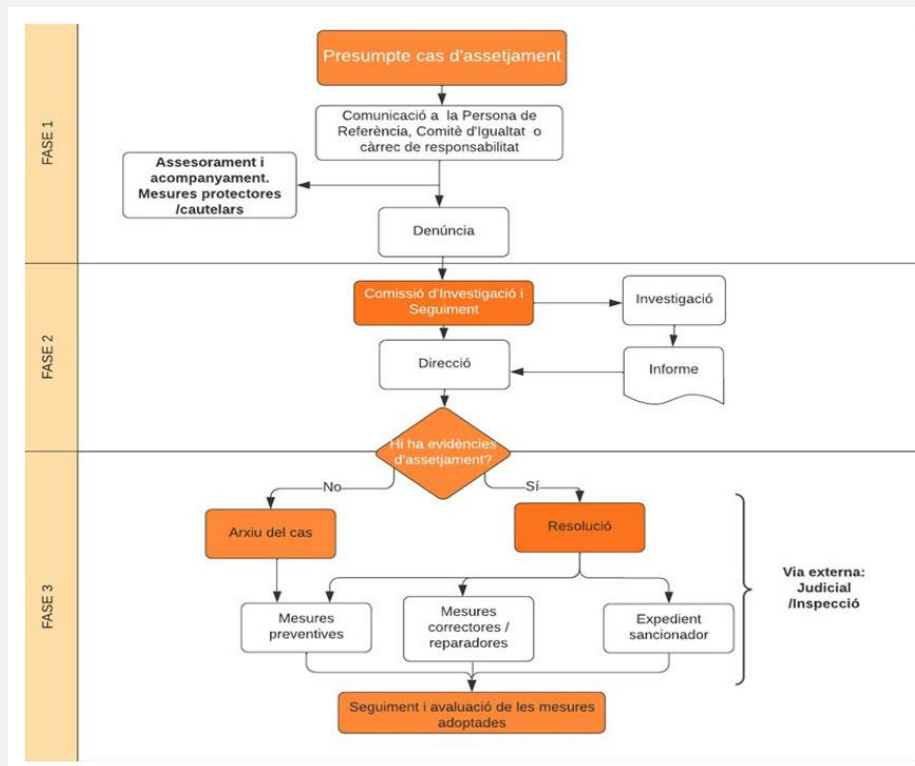
- Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament.
- Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).

Si no hi ha evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Arxivament del cas
- Mesures de seguiment del cas
- Es tramet una còpia d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores.

- 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 el/els conveni/s aplicables (com ara el cas d'una denúncia falsa, conflicte interpersonal, entre d'altres), s'ha d'iniciar el procediment que pertorqui.

A continuació es presenta el circuit d'actuació, amb un fluxograma simplificat, en què es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.



9 Mesures organitzacionals

Aplicació de mesures

El Comitè d'Investigació i Seguiment és el responsable de proposar les mesures correctores, protectores, reparadores i/o sancionadores a l'informe de conclusions.

En tots els casos les mesures adoptades seran seguides i revisades periòdicament. Quant a la tipologia de mesures, diferenciem entre:

- **Mesures preventives:** volen evitar l'aparició de situacions d'assetjament
- **Mesures protectores i cautelars:** es tracta de mesures temporals adreçades a protegir la persona denunciant i a evitar l'agreujament de la situació mentre dura el procés d'investigació.

- **Mesures reparadores:** aquestes mesures s'adreçaran a compensar l'impacte negatiu que l'assetjament ha tingut sobre la integritat i la dignitat de la persona, a més de l'efecte sobre la seva salut psicofísica.
- **Mesures disciplinàries o sancionadores:** l'objectiu d'aquestes mesures pot ser corrector (evitar que la persona assetjada torni a cometre accions d'aquesta naturalesa), exemplificador (mostrar el rebuig ferm de Pere Claver Grup envers les diferents formes d'assetjament) o punitiu (sancionar una conducta considerada incorrecta).

1. Les mesures preventives són les següents:

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, guia de llenguatge inclusiu, cartells, etc.).
- Les accions es planifiquen dins el calendari d'activitats de la Comissió d'Igualtat i la de Seguretat i Salut.
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que afavoreixin la cohesió grupal i el flux d'informació entre les persones professionals.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en detectar-los.
- Implantar un procediment efectiu (protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Implantar mesures i/o plans d'igualtat.
- Utilitzar instruments d'avaluació de riscos que siguin sensibles al gènere.
- Presentar les dades obtingudes en l'avaluació de riscos desagregades per sexe i facilitar-les a l'àmbit de l'empresa responsable dels plans o les mesures d'igualtat i, en concret, del protocol d'assetjament.

2. Les mesures protectores i cautelars, són les següents:

- La persona denunciant presenta indicis fonamentats sobre l'existència d'assetjament o sobre una situació que atempta contra la seva dignitat, integritat o benestar personal.
- S'aprecia risc d'agreujament de la situació, d'increment del sofriment de la persona denunciant i/o de represàlies que exigeix l'adopció immediata de mesures concretes.
- Proporcionalitat: coherència entre les mesures adoptades i la gravetat dels fets denunciats.

Malgrat la dificultat de concretar mesures cautelars, que hauran de definir-se davant cada cas particular i en funció de les especificitats d'aquest, a continuació s'enumeren – a tall d'exemple – algunes mesures, amb l'objectiu d'orientar a l'equip responsable de la seva aplicació:

- Permís laboral remunerat a la part denunciada, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva de la Comissió d'Investigació.
- Permís laboral remunerat a la part denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva de la Comissió d'Investigació i Seguiment.
- Possibles modificacions de jornada horària.
- Teletreball per part de la persona denunciada o teletreball per part de la persona denunciant, sempre amb acord d'aquesta.
- Mobilitat interna – mai d'ascens – de la persona denunciada, sempre que no impliqui menyscar de les condicions laborals.

- Mobilitat interna de la persona denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti i sense menyscar de les condicions laborals.
- Recomanació expressa de no comunicació de la persona denunciada amb la denunciant mentre duri el procés de recerca.
- Prohibició, a la part denunciada, de participar en comissions o assistir a reunions, actes o altres esdeveniments de l'organització en els quals estigui present la presumpta víctima fins a la resolució del cas.
- Suspensió temporal de càrrecs de representació i de reconeixement públic de la part denunciada fins a la resolució del cas.
- L'aplicació de les mesures cautelars ha de restringir-se a la durada del procediment d'investigació. Una vegada resolt el cas, haurà de valorar-se la suspensió d'aquestes mesures o la seva fermesa, si es determina que, efectivament, s'ha donat una situació d'assetjament o discriminació que justifiqui la permanència d'aquestes, a més de la possible aplicació d'altres mesures de naturalesa correctora, sancionadora o reparadora.

3. Les mesures reparadores són les següents:

A l'hora de proposar mesures reparadores, sempre partint de les necessitats i demandes de la persona afectada, la Comissió d'Investigació haurà de tenir en compte els següents drets:

- Reconeixement de la condició de víctima/supervivent de violència, sempre des del màxim respecte i la dignificació.
- Preservar la intimitat: el dret al reconeixement no s'oposa, en cap cas, al dret de la víctima/supervivent de violència a preservar la intimitat, quan aquesta així ho desitgi, de manera que aquest reconeixement no sigui publicitat ni comunicat a terceres persones.
- Suport i/o atenció social, psicològica o sanitària adreçada a superar els danys soferts o d'altres maneres de reparar el perjudici causat.

4. Les mesures disciplinàries són les següents:

El règim disciplinari (o sancionador) de Pere Claver Grup haurà de respondre a marcs normatius de les diferents fundacions (estatuts, convenis col·lectius de les diferents organitzacions).

D'aquesta manera, la funció de la Comissió de Seguiment ha de consistir a tipificar la falta i proposar mesures, a partir de la valoració dels fets investigats i, a partir d'aquí, tenint en compte la gravetat dels fets, cada entitat podrà aplicar una determinada mesura sancionadora segons el seu propi marc normatiu.

En tot cas, la Comissió de Seguiment haurà de ser informada de la sanció concreta aplicada, tot indicant la normativa de referència i justificant, si s'escau, el motiu pel qual s'ha optat per determinada mesura disciplinària o per la no aplicació d'aquesta.

Llistat d'agreujants:

- Superposició de diverses tipologies d'assetjament.
- El fet que hi hagi més d'una persona assetjada.
- El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal (existència d'assetjament ambiental i de grup hostil col·laborador).
- Augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida.

- Grau de culpabilitat i la intencionalitat de l'infractor o infractora.
- Danys físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada.
- Assetjament d'intercanvi o quid pro quo: és a dir, la persona assetjadora es troba en una situació de superioritat jeràrquica o moral dins l'organització que li permet utilitzar el xantatge com a forma d'aconseguir el que vol de la persona afectada.
- Superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la víctima (assetjament vertical descendent) i la seva posició jeràrquica en el conjunt de l'organització.
- Realització de la conducta mitjançant preu, recompensa o promesa remuneratòria.
- El fet que la víctima es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'inestabilitat laboral o recent incorporació a l'organització.
- El fet que l'assetjament es produeixi durant el procés de selecció de personal.
- Reiteració en la conducta assetjadora (s'ha comès assetjament o conductes precursors en altres ocasions o amb altres persones; s'ha persistit en la conducta quan ja hi ha hagut un avís previ perquè aquesta finalitzi, etc.).
- Amenaça de represàlies cap a la persona assetjada o les persones que són testimoni de la situació d'assetjament.
- Assetjament dirigit a una persona funcionalment diversa o en situació de trastorn psicològic demostrable.
- L'ocultació, aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, d'informació que dificulti la defensa de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a partícip.
- 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.
- Intent de manipulació a la Comissió de Seguiment.
- Negociació davant de proves evidents.
- El fet que la persona assetjada sigui menor d'edat.

En l'anàlisi de cada cas concret, la Comissió de Seguiment haurà de determinar si es donen d'altres circumstàncies agreujants, no recollides en aquest llistat, el qual es presenta a manera de guia, però que, de cap manera, ha d'entendre's com a limitant ni exhaustiu.

5. Les mesures sancionadores:

A nivell d'àmbit laboral ens remetem al règim sancionador del conveni col·lectiu d'aplicació.

10 Seguiment i avaluació

Correspon a la Comissió de Seguiment efectuar la corresponent anàlisi, acompanyament i valoració del cas en què s'hagi intervingut, així com l'avaluació i proposta d'esmena o millora del protocol.

Els indicadors disgregats per sexe que s'utilitzaran per a l'anàlisi quantitativa són:

1. Nombre de persones que han fet una comunicació/denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe.
2. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'entitat (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).

3. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'entitat durant l'any per raó de l'àmbit d'aquest protocol.

La persona responsable del control dels indicadors, serà el referent de prevenció i benestar professional.

S'avaluaran noves accions de millora, per garantir el compliment d'aquest protocol a proposta de Comissió de Seguiment i Comissió d'Igualtat.

11 Informació i difusió del protocol

En la implementació d'aquest protocol, el posem a disposició al conjunt de les persones a qui s'hagi d'aplicar, mitjançant sessions organitzades per col·lectius segons la responsabilitat que tinguin a l'empresa.

Igualment, a les noves incorporacions a l'entitat, s'inclourà aquest protocol al pla d'acollida.

Així mateix, el protocol estarà accessible per poder-lo consultar-lo a la web <https://www.santpereclaver.org/>, a la intranet del Pere Claver Grup.

12 Annexes

Dades de la persona denunciada

Telèfon: . E-mail:

Telèfon: _____ . E-mail: _____

Telèfon: _____ . E-mail: _____

--

Es poden adjuntar documents.

Data: _____ Signatura

Annex II Glossari

Proposem emprar la terminologia considerada com a oficial que es recull al Vocabulari terminològic LGTBI de la Generalitat de Catalunya. Departament de Cultura.

Per a més informació:

http://www.termcat.cat/es/Diccionaris_En_Linia/164

<https://ajuntament.barcelona.cat/lgtbi/ca/recursos-i-actualitat/glossari>

Androgin/andrògina: Persona que té un aspecte en què es barregen característiques considerades socialment masculines amb d'altres de considerades femenines.

Asexual: Dit de la persona que no sent atracció sexual per ningú.

Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere:

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.

Bifòbia: Aversió a la bisexualitat o a les persones bisexuels.

Binarisme: Construcció social que categoritza de manera dicotòmica les activitats, els comportaments, les emocions i l'anatomia de les persones en dos gèneres: el masculí i el femení.

Bisexual: Persona que sent atracció sexual i afectiva per homes i dones.

Cissexual: Dit de la persona que se sent del gènere que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques biològiques. Nota: El terme cissexual es contraposa a transsexual.

Expressió de gènere: Expressió que fa referència a com la persona manifesta el seu gènere, i està basat en els rols tradicionals atribuïts a ser dona o home; inclou la manera de vestir i el comportament: femení o masculí.

Gai: Relatiu a l'homosexualitat masculina.

Gènere: Conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones. No és estàtic ni innat, sinó que és una construcció sociocultural que ha anat variant i pot variar al llarg del temps. No

s'ha de confondre amb el sexe. Per bé que socialment el gènere masculí s'atribueix al sexe masculí, i el gènere femení al sexe femení, aquests conceptes no són equivalents.

Heterosexisme: Actitud que defensa la superioritat de l'heterosexualitat respecte a les altres orientacions sexuals.

Heterosexual: Dit de la persona que sent atracció sexual per persones de l'altre sexe.

Homofòbia: Aversió a l'homosexualitat o a les persones homosexuals.

Homosexual: Persona que sent atracció sexual i afectiva envers les persones del mateix sexe. És un terme que cal evitar, per defugir de la concepció psiquiàtrica de la qual prové. És preferible l'ús de la paraula gai o lesbiana, segons correspongui.

Identitat de gènere: Auto concepció del gènere de la persona. Té a veure amb la identificació de les persones i amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones; no ha de coincidir necessàriament amb el sexe biològic de la persona, i no té res a veure amb l'orientació sexual i afectiva.

Intersexual: Persona amb variacions o diferències del desenvolupament sexual (DSD): persona que té un conjunt de variacions en característiques sexuals que no semblen encaixar completament amb la noció estàndard i binària d'home i dona. No és cap patologia. Aquest terme està en evolució.

Lesbiana: Dona que sent atracció sexual i afectiva per altres dones.

Lesbofòbia: Aversió al lesbianisme o a les lesbianes.

LGBTI: Sigles dels termes lesbiana, gai, bisexual, transgènere o transexual i intersexual. També hi ha altres sigles com la LGBTIQ+, que incorporen la "Q" de Queer i el "+" d'altres orientacions sexuals.

Orientació sexoafectiva: Tendència d'una persona a sentir una atracció afectiva i sexual per una altra persona o persones. S'acostuma a parlar d'orientacions sexuals diferents: l'heterosexualitat, l'homosexualitat, la bisexualitat i pansexualitat, malgrat que n'hi ha d'altres.

Pansexual: Persona que pot sentir atracció sexual per qualsevol altra persona, independentment del sexe o el gènere a què pertanyi.

Queer: Persona que, d'acord amb la teoria queer, no subscriu la divisió binària tradicional dels gèneres i rebutja d'identificar-se amb un home o amb una dona o amb una orientació sexual específica. Nota: La forma anglesa queer significa 'estrany' o 'anòmal' i s'utilitzava inicialment en anglès per fer referència de manera despectiva als homosexuals. Posteriorment, els mateixos grups de defensa dels homosexuals van adoptar el terme, amb la intenció de denunciar el tractament ofensiu que rebien i, alhora, d'esborrar el matís negatiu del mot. Actualment queer ha eixamplat el significat i no s'aplica únicament als homosexuals, sinó a les persones amb conductes o identitats diferents de les propugnades des del model heteronormatiu.

Sexe biològic: Conjunt de característiques biològiques, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, sobre la base de les quals s'estableix la distinció entre homes i dones. No determina necessàriament el comportament del subjecte i no s'ha de confondre amb el gènere.

Sortir de l'armari: Expressió que es fa servir quan una persona del col·lectiu LGBT revela la seva orientació sexual o la seva identitat de gènere públicament. És un acte que s'ha de fer cada vegada que es troba en un àmbit nou (nova feina, nous companys...). Normalment succeeix gradualment i el procés està marcat a vegades per una gran por del rebuig.

Transfòbia: Aversió a la transidentitat o als transgèneres.

Transgènere: Concepte ampli que inclou persones amb disconformitat de gènere com les persones transsexuals o les que no s'identifiquen exactament ni amb un home ni amb una dona segons la concepció tradicional dels gèneres, amb independència que aquesta persona s'hagi sotmès o no a una intervenció quirúrgica. Ve del terme acadèmic anglosaxó transgender.

Transsexual: Persona transgènere que se sent del gènere contrari a aquell que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques biològiques. Ser transsexual no implica tenir cap orientació sexual i afectiva concreta (una persona transsexual pot ser gai, lesbiana, heterosexual o bisexual):

- **Home transsexual:** persona que, en néixer, té els òrgans genitals i biològics corresponents al sexe femení, però psicològicament i vitalment se sent identificat amb el gènere masculí.
- **Dona transsexual:** persona que, en néixer, té els òrgans genitals i biològics corresponents al sexe masculí, però psicològicament i vitalment se sent identificada amb el gènere femení.

Transvestit: Persona que adopta les maneres externes i una vestimenta i uns complements considerats socialment propis del sexe contrari. Aquesta conducta no suposa una orientació sexual determinada ni un conflicte amb la seva identitat sexual.

Annex III Marc legal i normatiu

Normativa catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya. Articles 15.2, 19.1, 25.3, 40.8, 41.1, 45.3 i 153.
- Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública. Articles 92 h), 115 b) i 116 u).
- Decret 312/1998, d'1 de desembre, de creació dels serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre del 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- Decret 141/2007, de 26 de juny, de creació del Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del codi de família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del codi de successions per causa de mort en el dret civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya 10.2

Normativa espanyola

- Constitució espanyola. Articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2.
- Llei 39/2015, de 1 d'octubre, del Procediment administratiu comú de les administracions públiques
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del codi penal. Articles 173, 181, 184, 191 i 314.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social. Articles 28, 34 a 37.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni.

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Articles 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14.5, 15, 48, 51 i 62 (LOIEDH) 27
- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones, referida al canvi d'identitat de gènere corresponent a les persones transsexuals.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic . Articles 14 i 95.
- Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 octubre pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social. Articles 115, 116 i 117
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la llei de l'estatut dels treballadors.
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social. Articles 8.11, 8.12, 8.13 i 8.13.bis.
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 1370/2007, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes.
- Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD). 10.3

Normativa europea

- Tractat de la Unió Europea. Articles 2 i 3.
- Tractat de funcionament de la UE. Articles 8 i 19.
- Carta dels drets fonamentals de la UE. Articles 4 i 31.
- Resolució del Consell, de 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial C 157 de 27.6.1990]. • Recomanació 92/131/CEE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Declaració del Consell de 19 de desembre de 1991 relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclòs el Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual [Diari Oficial C 27 de 4.2.1992].
- Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual a la feina [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Carta social europea, de 3 de maig de 1996.
- Comunicació de la Comissió, de 24 de juliol de 1996, relativa a la consulta dels interlocutors socials sobre la prevenció de l'assetjament sexual a la feina.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27.11.2000. L'article 1 diu que la Directiva té com a objectiu establir un marc general per lluitar contra la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit del treball i l'ocupació, amb la finalitat que als estats membres se'ls apliqui el principi d'igualtat de tractament.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre del 2002 [Diari Oficial L 29 de 5.10.2002 , que modifica la Directiva 7 /207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 197 , relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball [Diari Oficial L 39 de 1976.2.14].

- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones a la vida local. Maig del 2000 . Directiva 2000/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol del 2000 , relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa).
- Resolució del Parlament Europeu de 24.5.2012 sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa.
- Dictamen 2012/C 351/03, del Comitè Econòmic i Social Europeu sobre el tema "Drets dels grups vulnerables al lloc de treball i, en particular, les qüestions de discriminació basada en l'orientació sexual" (dictamen d'iniciativa).
- Reglament (UE) 2016/679, del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades (RGPD). 10.4 Normativa Internacional Nacions Unides
- Declaració universal dels drets humans, de 10.12.1948. Art. 2.
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada el 18 de desembre de 1979 per l'Assemblea General de les Nacions Unides, la qual va entrar en vigor com a tractat internacional el 3 de setembre de 1981, i el Protocol facultatiu està en vigor des del 2001 Organització Internacional del Treball
- Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), C111, de 1958.
- Resolució sobre la igualtat d'oportunitats i de tracte pels treballadors i treballadores en el treball de 1985.
- Circular sobre polítiques i procediments en matèria d'assetjament sexual. Sèrie , núm. 543 (rev.1), de 29.9.2004.

Annex IV Document de consentiment informar per a la investigació de casos d'assetjament

SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

Dades de la persona sol·licitant

Nom i cognoms: _____

DNI: _____ Adreça electrònica: _____

Telèfon: _____

Vinculació amb el Pere Claver Grup: _____

Signatura:

Nom i cognoms _____ Lloc i data:

Annex V Circuit d'actuació en supòsits d'assetjament entre professionals del Pere Claver Grup

- El primer pas que posa en marxa el circuit d'actuació davant un presumpte cas d'assetjament sexual és, la comunicació dels fets a la figura de l'agent d'igualtat del Pere Claver Grup.

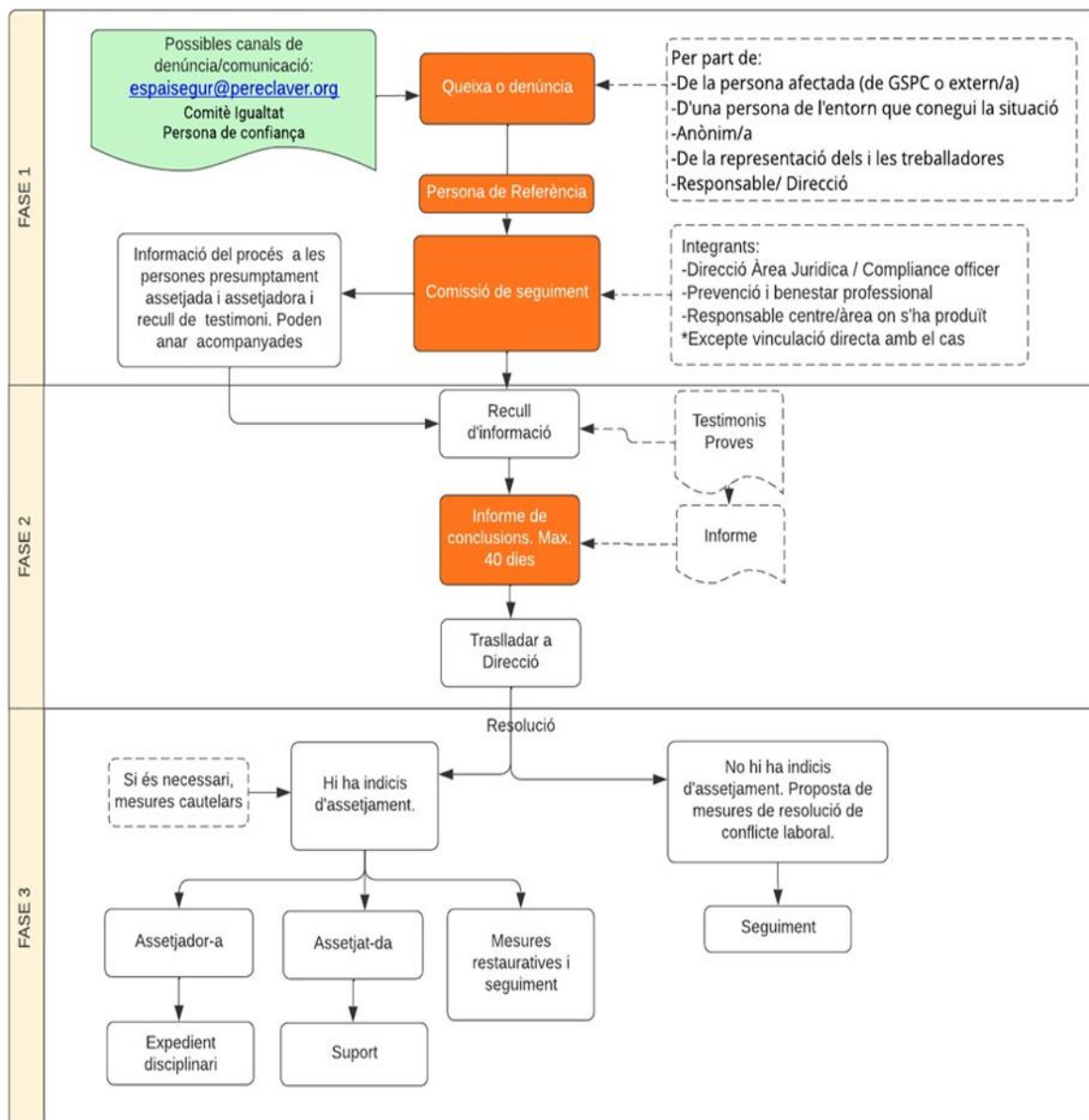
Aquesta comunicació es farà per escrit via e-mail a: espaisegur@pereclaver.org, sense perjudici de posteriors contactes o reunions presencials per aprofundir en el tema.

- Quan la Persona de Referència rebi una comunicació d'aquest tipus iniciarà el recull d'informació dels fets i, al mateix temps, n'informarà a la Comissió d'Investigació i Seguiment, per tal que els seus membres iniciïn la investigació de la situació exposada. Es valorarà la necessitat o no d'adoptar mesures cautelars.
- A partir de la informació recollida, la Comissió d' Investigació i Seguiment emetrà una resolució com a màxim en 40 dies hàbils des de la comunicació inicial per part de la víctima.
- Amb la resolució del cas, si es considera necessari, per part del departament de Recursos Humans, es podrà obrir un expedient disciplinari que pot acabar en sanció per a la part presumpta assetjadora o en tancament sense sanció laboral.

Durant la investigació del cas, cal destacar que:

- S'ha de mantenir la més estricta confidencialitat per tal de protegir les persones involucrades.
- Al llarg de tot el procés, la víctima pot estar acompanyada i assessorada per una altra persona de la seva confiança.
- La víctima, si ho considera convenient, podrà acudir a la via judicial, ja que l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, està tipificat com a delicte en el Codi penal (art. 184).

Fluxograma d'actuacions per assetjament entre professionals



Annex VI Circuit d'actuació en supòsits d'assetjament sexual amb la intervenció de persones usuàries

- En primer lloc, la persona usuària o professional es posa en contacte directament amb la Persona de Referència o bé amb el seu o seva referent assistencial i/o persona de confiança (en el cas de les persones usuàries).
- El següent pas que posa en marxa el circuit d'actuació davant un presumpte cas d'assetjament sexual és, la comunicació dels fets a la figura de la Persona de Referència del Pere Claver Grup si no ho ha fet directament la víctima.

Aquesta comunicació es farà per escrit via e-mail a : espaisegur@pereclaver.org, sense perjudici de posteriors contactes o reunions presencials per aprofundir en el tema.

- Quan la Persona de Referència rebi una comunicació d'aquest tipus iniciarà el recull d'informació dels fets i, al mateix temps, n'informarà a la comissió de seguiment, per tal que els seus membres iniciïn la investigació de la situació exposada i determinar si els fets són constitutius d'un cas d'assetjament.
- A partir de la informació recollida, la Comissió de seguiment emetrà una resolució vinculant com a màxim en 40 dies hàbils des de la comunicació inicial per part de la víctima.
- Amb la resolució del cas, si es considera necessari, es prendran les accions oportunes de protecció de la víctima amb la possibilitat d'expulsar la persona assetjadora del recurs comunitari oportú.

Durant la investigació del cas, cal destacar que:

- S'ha de protegir a la presumpta víctima (sigui menor d'edat o no).
- No hi ha víctima o victimitzador fins que no s'analitzi el cas (s'ha de garantir la presumpció d'innocència) no hi ha delicte si no ho determina un/a jutge.
- S'ha de mantenir la més estricta confidencialitat per tal de protegir les persones involucrades.
- Al llarg de tot el procés, la víctima i victimitzador/a poden estar acompanyats/des i assessorades per una altra persona de la seva confiança.
- La víctima (o representants legals), si ho considera convenient, podrà acudir a la via judicial, ja que l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, està tipificat com a delicte en el Codi penal (art. 184).
- Com a mesura correctora i/o preventiva, s'impartirà formació a tots les persones usuàries

Recull d'accions en cada cas:

La presumpta víctima es una persona usuària menor d'edat :

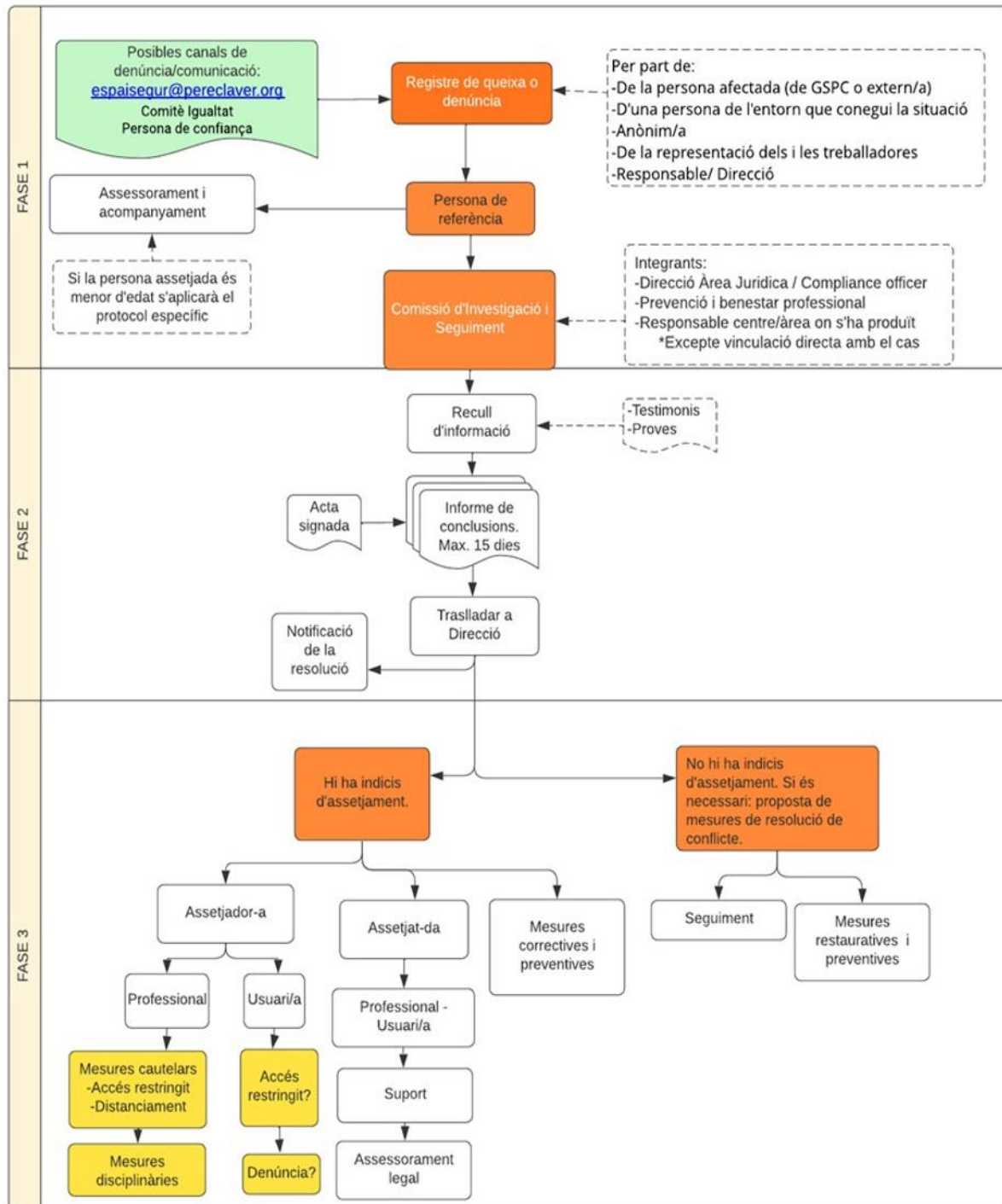
- Es protegirà la víctima, si es creu necessari s'adoptaran mesures cautelars
- S'avisarà a la família o representants legals
- Es farà un únic recull del testimoni (o s'agafarà testimoni de manera reiterativa)
- En cas que es determini, per la Comissió d'Investigació i Seguiment, que hi ha assetjament i la víctima sigui menor d'edat, es comunicarà a l'autoritat competent.

La presumpta víctima és una persona usuària major d'edat:

- Es protegirà la víctima, si es creu necessari s'adoptaran mesures cautelars
- S'avisarà a la família o a la representació legal, si és el cas.
- Es farà un únic recull del testimoni (o s'agafarà testimoni de manera reiterativa)
- Es comunicarà la possibilitat de denúncia, a la víctima o representants legals.

La presumpta víctima és un/a professional:

- Es protegirà el/la professional, si es creu necessari s'adoptaran mesures cautelars.
- S'avisarà a la família o a la representació legal del /la usuari/a assetjador/a
- Es valorarà la reconducció o expulsió de la persona assetjadora.
- S'oferirà Suport emocional al /la professional
- S'informarà de la possibilitat de derivar el cas per vies externes (Judicial/Inspecció).
- Es farà seguiment de mesures preventives/correctives adoptades.



Annex VII Circuit d'actuació en supòsits d'assetjament sexual entre persones usuàries

- En primer lloc, la persona usuària, la persona professional que detecti la situació de possible assetjament o una tercera es posa en contacte directament amb la Persona de Referència o bé amb el seu referent assistencial i/o persona de confiança.
- El següent pas que posa en marxa el circuit d'actuació davant un presumpte cas d'assetjament sexual és, la comunicació dels fets a la figura de la Persona de Referència del Pere Claver Grup si no ho ha fet directament la víctima.

Aquesta comunicació es farà per escrit via e-mail a: espaisegur@pereclaver.org, sens perjudici de posteriors contactes o reunions presencials per aprofundir en el tema.

- Quan la Persona de Referència rebí una comunicació d'aquest tipus iniciarà el recull d'informació dels fets i, al mateix temps, n'informarà a la Comissió d'Investigació i Seguiment, per tal que les persones membres iniciïn la investigació de la situació exposada.
- A partir de la informació recollida, la Comissió d'Investigació i Seguiment emetrà una resolució vinculant com a màxim en 40 dies hàbils des de la comunicació inicial per part de la víctima.

Durant la investigació del cas, cal destacar que:

- S'ha de mantenir la més estricta confidencialitat per tal de protegir les persones involucrades.
- Al llarg de tot el procés, la víctima pot estar acompanyada i assessorada per una altra persona de la seva confiança.
- La víctima, si ho considera convenient, podrà acudir a la via judicial, ja que l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, està tipificat com a delictes en el Codi penal (art. 184).
- Amb la resolució del cas, si es considera necessari, es prendran les accions oportunes de protecció de la víctima amb la possibilitat d'expulsar la persona assetjadora del recurs comunitari oportú.

Igualment com a mesura correctora i/o preventiva, s'impartirà formació a tots els/les usuaris/es Recull d'accions en cada cas:

La presumpta víctima es una persona usuària menor d'edat:

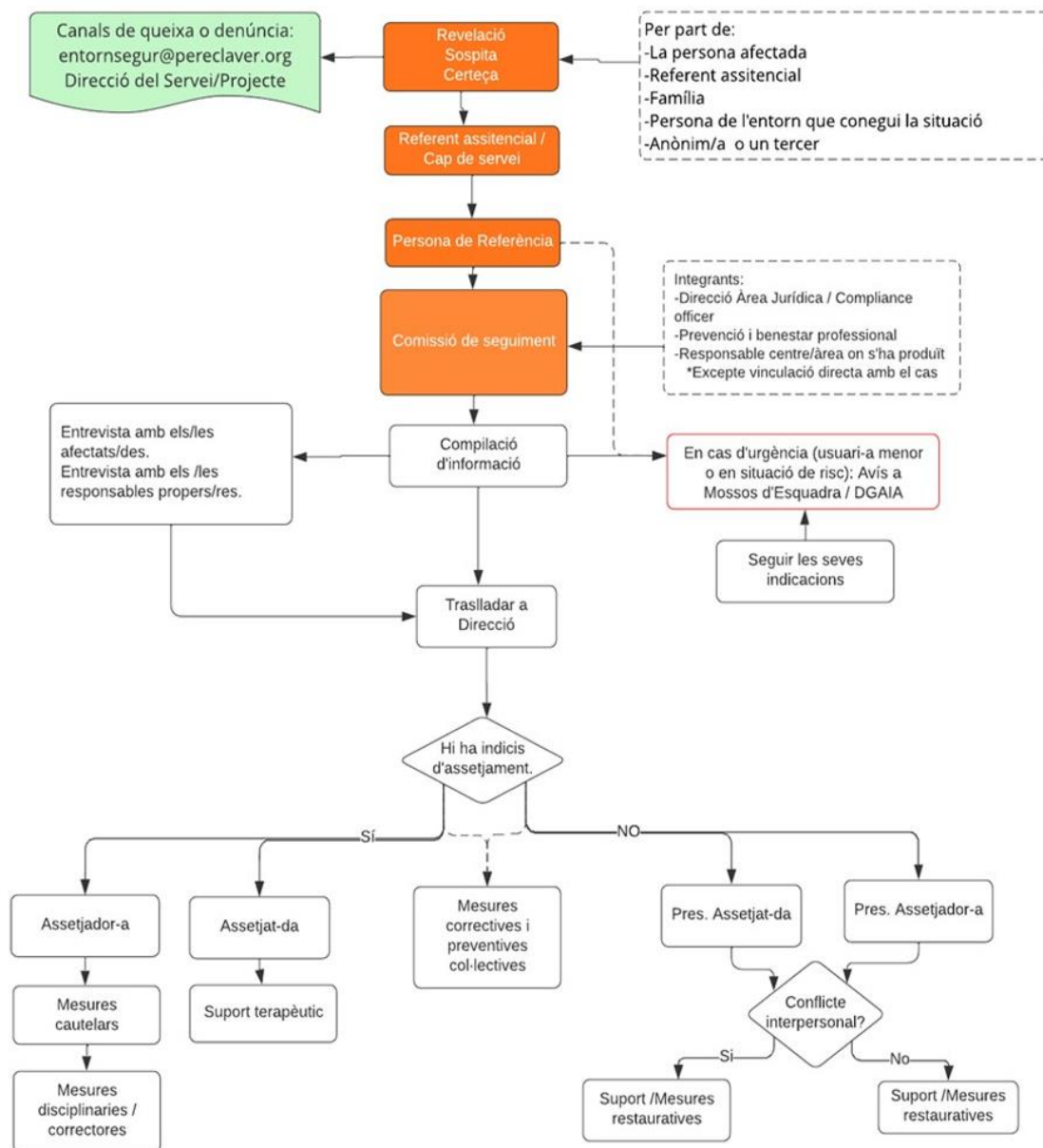
- Es protegirà la víctima, si es creu necessari s'adoptaran mesures cautelars
- S'avisarà a la família o representant legal
- Es farà un únic recull del testimoni (o s'agafarà testimoni de manera reiterativa)
- En cas que es determini, per la Comissió d'Investigació i Seguiment, que hi ha assetjament i la víctima sigui menor d'edat, es comunicarà a l'autoritat competent. També es comunicarà a l'autoritat competent en cas que la persona menor d'edat estigui en situació de risc o vulnerabilitat.

La presumpta víctima es una persona usuària major d'edat:

- Es protegirà la víctima, si es creu necessari s'adoptaran mesures cautelars
- S'avisarà a la família o als representants legals, si és el cas.
- Es farà un únic recull del testimoni (o s'agafarà testimoni de manera reiterativa) Es comunicarà la possibilitat de denúncia, a la víctima o representants legals.



Fluxograma d'actuacions per assetjament entre persones usuàries



Annex VIII Circuit d'actuació en supòsits d'assetjament sexual amb la intervenció per persones externes a Pere Claver Grup

- En primer lloc, la persona usuària o professional intern /extern, es posa en contacte directament amb l'agent o referent d'igualtat o bé amb el seu referent assistencial i/o persona de confiança i/o superior.
- El següent pas que posa en marxa el circuit d'actuació davant un presumpte cas d'assetjament sexual és, la comunicació dels fets a la figura de la Persona de Referència del Pere Claver Grup si no ho ha fet directament la víctima.

Aquesta comunicació es farà per escrit via e-mail a : espaisegur@pereclaver.org, sense perjudici de posteriors contactes o reunions presencials per aprofundir en el tema.

- Quan la Persona de Referència rebi una comunicació d'aquest tipus iniciarà el recull d'informació dels fets i, al mateix temps, n'informarà a la Comissió d'Investigació i Seguiment, per tal que els seus membres iniciïn la investigació de la situació exposada i determinar si els fets son constitutius d'un supòsit d'assetjament.
- A partir de la informació recollida, la Comissió d'Investigació i Seguiment emetrà una resolució vinculant com a màxim en 40 dies hàbils des de la comunicació inicial per part de la víctima.
- Amb la resolució del cas, si es considera necessari, es prendran les accions oportunes de protecció de la víctima amb la possibilitat de rescindir la relació comercial o de qualsevol altre tipus amb la persona assetjadora del recurs comunitari oportú o amb el proveïdor al qual pertany la persona assetjadora.

Durant la investigació del cas, cal destacar que:

- S'ha de protegir a la presumpta víctima (sigui menor d'edat o no).
- No hi ha víctima o victimitzador/a fins que no s'analitzi el cas (s'ha de garantir la presumpció d'innocència) no hi ha delicte si no ho determina un/a jutge.
- S'ha de mantenir la més estricta confidencialitat per tal de protegir les persones involucrades.
- Al llarg de tot el procés, la víctima i victimitzador/a poden estar acompanyats /des i assessorades per una altra persona de la seva confiança.
- La víctima (o representants legals), si ho considera convenient, podrà acudir a la via judicial, ja que l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, està tipificat com a delicte en el Codi penal (art. 184).
- Com a mesura correctora i/o preventiva, s'impartirà formació a totes les persones usuàries.

Recull d'accions en cada cas:

La presumpta víctima és una persona usuària menor d'edat:

- Es protegirà la víctima, si es creu necessari s'adoptaran mesures cautelars
- S'avisarà a la família o representants legals
- Es farà un únic recull del testimoni (o s'agafarà testimoni de manera reiterativa)
- En cas que es determini, per la Comissió d'Investigació i Seguiment, que hi ha assetjament i la víctima sigui menor d'edat, es comunicarà a l'autoritat competent.

La presumpta víctima és una persona usuària major d'edat:

- Es protegirà la víctima, si es creu necessari s'adoptaran mesures cautelars
- Es farà un únic recull del testimoni (o s'agafarà testimoni de manera reiterativa)
- Es comunicarà la possibilitat de denuncia, a la víctima

La presumpta víctima és un/a professional:

- Es protegirà el/la professional, si es creu necessari s'adoptaran mesures cautelars.
- Es valorarà la resolució de la relació comercial o de qualsevol altre tipus amb la persona assetjadora i/o amb l'entitat a la que pertany.
- S'oferirà Suport emocional al /la professional
- S'informarà de la possibilitat de derivar el cas per vies externes (Judicial/Inspecció). Es farà seguiment de mesures preventives/correctives adoptades

Fluxograma d'actuacions per assetjament on intervé personal extern

