



Declaració institucional de principis i compromís de la direcció de l'empresa

Aquesta entitat fa públic el seu compromís amb l'objectiu de fomentar i mantenir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat, la llibertat individual i els drets fonamentals de totes les persones que integren la nostra organització.

Segons aquest compromís, declara que les actituds d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe representen un atemptat greu contra la dignitat de les persones i dels seus drets fonamentals.

Per tant, ens comprometem a:

- No permetre ni tolerar en cap concepte comportaments, actituds o situacions d'assetjament laboral.
- No ignorar les queixes, reclamacions i denúncies dels casos d'assetjament sexual i assetjament per assetjament laboral que es puguin produir a l'organització.
- Rebre i tramitar de forma rigorosa i ràpida, així com amb les degudes garanties de seguretat jurídica, confidencialitat, imparcialitat i dret de defensa de les persones implicades, totes les queixes, reclamacions i denúncies que es puguin produir.
- Garantir que no es produirà cap tipus de represàlia ni contra les persones que formulin queixes, reclamacions o denúncies, ni contra aquelles que participin en el procés de resolució.
- Sancionar les persones que assetgin en funció de les circumstàncies i condicionaments del seu comportament o actitud.

Per a la consecució efectiva d'aquest compromís aquesta entitat exigeix de totes i cadascuna de les persones que integren la seva organització, que assumeixin les responsabilitats següents:

- Tractar totes les persones amb qui es mantinguin relacions per motius de treball (proveïdors/es, clientela, personal col·laborador extern, etc...) amb respecte a la seva dignitat i als seus drets fonamentals.

- Evitar comportaments, actituds o accions que són o puguin ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, intimidatòries o hostils.

- Actuar adequadament davant d'aquests comportaments, actituds o accions: no ignorant-los, no tolerant-los, manifestant-ne el desacord, impedit que es repeteixin o s'agreugin, comunicant-los a les persones designades a aquest efecte, així com donant suport a les persones que els pateixen.

A conseqüència, s'estableixen les següents mesures per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament laboral:

- Disseny d'un protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament laboral.

- Difusió i distribució entre totes les persones treballadores del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament laboral.

- Realització de campanyes formatives, informatives i de sensibilització en matèria de prevenció de l'assetjament laboral a tota la plantilla de l'entitat, així com al personal de nou ingrés.

- Designació d'un instructor o comissió instructora per a la prevenció de l'assetjament laboral, conformat per persones amb formació específica en igualtat entre dones i homes, prevenció de l'assetjament laboral i habilitats socials per a la recepció, tramitació i resolució de les queixes, reclamacions i denúncies a aquesta matèria

- Inclusió de les mesures per a la prevenció de l'assetjament laboral al pla d'igualtat de l'entitat (en cas que sigui obligatori disposar del pla d'igualtat a l'empresa).

- Avaluació i seguiment, amb caràcter periòdic, del desenvolupament, funcionament i efectivitat del protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament laboral.

En el desenvolupament i la implantació de les diferents actuacions i mesures recollides en aquesta declaració institucional/declaració de principis/compromís de l'entitat es comptarà amb la participació i col·laboració de la representació legal del personal de l'organització en cas que existís.

Badalona, 10 d'octubre del 2024



PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS D'ACOSSAMENT SEXUAL I ACOSSAMENT PER RAÓ DE SEXE

1. PRINCIPIS

La Constitució Espanyola declara que la dignitat de la persona constitueix un dels fonaments de l'ordre polític i de la pau social, reconeixent el dret de tota persona a la no discriminació, a la igualtat de tracte, al lliure desenvolupament de la seva personalitat i a la seva integritat física i moral.

L'Estatut dels Treballadors, de forma específica, contempla el dret dels treballadors/es al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant l'assetjament sexual, a l'assetjament per raó de sexe i al laboral.

Per la seva banda, Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 48 encomana a "*el deure de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar a conèixer les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'han estat objecte*",

Com a part del procés de negociació, la Direcció de la JOVENTUT BADALONA, S.A.D. i la Part Social elaboren i acorden el present protocol.

D'acord amb aquests principis, ambdós es comprometen a garantir un entorn laboral on es respecti la dignitat de la persona, els drets i valors als quals s'ha fet referència, establint un procediment (mètode) que s'apliqui a la prevenció i ràpida solució de les reclamacions relatives a l'assetjament sexual o per raó de sexe, amb les degudes garanties i prenent en consideració les normes constitucionals, laborals i les declaracions relatives als principis i drets fonamentals en el treball.

A aquests efectes, la JOVENTUT BADALONA, S.A.D. expressa el seu desig que tot el personal contractat sigui tractat amb dignitat, no permetent ni tolerant cap tipus de conducta d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, JOVENTUT BADALONA, S.A.D. de gènere o orientació sexual. Totes les persones de la JOVENTUT BADALONA, S.A.D. tindran la responsabilitat de garantir un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat i la igualtat de tracte de totes les persones. El personal amb responsabilitat en virtut del seu càrrec haurà de tenir especialment encomanada la tasca de garantir i prevenir que no es produeixin situacions de cap tipus d'assetjament sexual i per raó de sexe, JOVENTUT BADALONA, S.A.D. de gènere o orientació sexual dins del seu àmbit.

Igualment, la Part Social hi contribuirà sensibilitzant les plantilles i informant a la Direcció de la JOVENTUT BADALONA, S.A.D. de qualsevol problema del qual pogués tenir coneixement i vigilarà el compliment de les obligacions de la JOVENTUT BADALONA, S.A.D. en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

2. OBJECTIU DEL PRESENT PROTOCOL

El present Protocol persegueix prevenir i eradicar les situacions discriminatòries per raó de gènere, constitutives d'assetjament, en la seva modalitat d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, JOVENTUT BADALONA, S.A.D. de gènere o orientació sexual.

No obstant això, en el cas que a la JOVENTUT BADALONA, S.A.D. no existeixi un procediment per prevenir i actuar contra l'assetjament l'origen del qual estigui basat en altres actes discriminatoris, el present protocol li serà d'aplicació, assumint la JOVENTUT BADALONA, S.A.D. la seva responsabilitat a l'ordre a eradicar un entorn de conductes contràries a la dignitat i valors de la persona i que puguin afectar la seva salut física o psíquica.

A aquest efecte, en aquest Protocol es consideren dos aspectes fonamentals: la prevenció (de l'assetjament) i la reacció de la JOVENTUT BADALONA, S.A.D. enfront de denúncies per assetjament sexual o per raó de sexe, per la qual cosa es dictaminen dos tipus d'actuacions:

- A. Establiment de mesures orientades a prevenir i evitar situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, JOVENTUT BADALONA, S.A.D. de gènere o orientació sexual o susceptibles de constituir-lo.
- B. Establiment d'un procediment intern d'actuació per als casos en què, tot i tractar de prevenir aquestes situacions, es produeix una denúncia o queixa interna per assetjament sexual o per raó de sexe, JOVENTUT BADALONA, S.A.D. de gènere o orientació sexual, per part d'alguna persona treballadora.

3. DEFINICIÓ I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT

3.1 Assetjament sexual

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix en el seu article 7.1 i 7.2 l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe respectivament. Ambdós es consideren actes discriminatoris.

Segons l'article 7.1 constitueix **assetjament sexual** "qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu."

L' OIT, en la Declaració relativa als Principis i Drets Fonamentals en el Treball, assenyalava la diferenciació entre xantatge sexual i l' ambient laboral hostil, com dues formes sota les quals pot presentar-se l' assetjament sexual. Aquests conceptes apareixen també en la Recomanació de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball i són recollits per la Llei 3/2007.

3.2 Conductes constitutives d' assetjament sexual

L' assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades i recíproques en la mesura que les conductes d' assetjament sexual no són lliurement acceptades per la persona que n' és objecte. En especial és assetjament sexual tota conducta consistent en paraules, gestos, actituds o actes concrets desenvolupats en l' àmbit laboral, que s' adrecin a una persona amb la intenció d' aconseguir una resposta de naturalesa sexual no lliurement acceptada. En determinades circumstàncies un únic incident pot constituir assetjament sexual.

L'agressió sexual es considera un delicte i està tipificat en el Codi Penal.

CONDUCTES D' ASSETJAMENT SEXUAL AMBIENTAL. – Consisteixen en comportaments de naturalesa sexual, de qualsevol tipus, que tenen com a conseqüència produir un context intimidatori, hostil, ofensiu i humiliant, no sent necessari que existeixi una connexió directa entre l'acció i les condicions de treball. Entre elles:

- Conductes físiques de naturalesa sexual que poden anar des de contacte físic deliberat, com tocaments innecessaris i no sol·licitats, fins a un acostament físic excessiu o innecessari; agressions físiques.
- Conducta verbal de naturalesa sexual com insinuacions sexuals molestes, proposicions, flirtejos ofensius, comentaris i insinuacions obscenes, trucades telefòniques indesitjades; bromes o comentaris sobre l'aparença sexual, vida privada de la persona, que afectin la seva integritat i indemnitat sexual; agressions verbals deliberades.
- Conducta no verbal de naturalesa sexual, com exhibir fotos de contingut sexual o pornogràfic o materials escrits de tipus sexual o mirades amb gestos impúdics. La persecució reiterada i ofensiva contra la integritat sexual, mitjançant cartes, o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu i de contingut sexual.

CONDUCTES D'INTERCANVI. - Poden ser tant proposicions o conductes realitzades per un superior jeràrquic o persona de la qual pugui dependre l'estabilitat de l'ocupació o la millora de les condicions de treball, com les que provinguin de companys/es o qualsevol altra persona relacionada amb la víctima per causa de treball, que impliqui contacte físic, invitacions persistents, peticions de favors sexuals, etc.

3.3 Assetjament per raó de sexe.

Per la seva banda, Segons l'article 7.2 de la Llei Orgànica 3/2007 l' **assetjament per raó de sexe** es defineix com "qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d' una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu."

3.4 Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe Seran conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe o de caràcter discriminatori, entre d'altres:

- Aquelles que suposin un tracte desfavorable envers la persona, relacionat amb l'embaràs o amb la cura de menors.
- Les mesures organitzacionals executades en funció del sexe, o qualsevol altra circumstància enumerada en l'apartat anterior, d'una persona, amb finalitats degradants (exclusió, aïllament, avaluació no equitativa de l'acompliment, assignació de tasques degradants, sense sentit o per sota de la seva capacitat professional, etc).
- Comportaments, conductes o pràctiques que es prenguin en funció del sexe d'una persona de forma explícita o implícita i que tinguin efecte sobre l'ocupació o les condicions de treball.
- Ridiculitzar persones perquè les tasques que assumeixen no s'ajusten al seu rol o estereotip impost culturalment o socialment.
- Acudits, burles que ridiculicin el sexe.
- Menysprear el treball i la capacitat intel·lectual de les persones per les circumstàncies recollides en l'apartat anterior.

En cap cas aquests exemples de conductes pretenen ser una enumeració detallada de totes les conductes possibles que siguin susceptibles de ser considerades situació d'assetjament sexual o per raó de sexe. En cada cas s'haurà d'avaluar l'impacte de la conducta

4. MESURES PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.

Amb l'objectiu de prevenir, desencallar, evitar i sancionar els comportaments d'assetjament sexual i per raó de sexe, la JOVENTUT BADALONA, S.A.D. adoptarà les següents mesures:

- Difusió a la plantilla del protocol de prevenció i actuació en els casos d'assetjament sexual o per raó de sexe. Es publicarà aquest protocol a la intranet de la JOVENTUT BADALONA, S.A.D. i a tots els mitjans de comunicació que es disposin, de manera que totes les empleades i empleats el coneguin i sàpiguen la intervenció a seguir davant els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

- Promoure un entorn de respecte, correcció en l' ambient de treball, inculcant a tot el personal els valors d' igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat. Així mateix, es desenvoluparan campanyes de sensibilització, per mitjà de xerrades, jornades, fullets, material informatiu i qualsevol altre mitjà que s' estimi necessari, fent esment a l' aclariment dels conceptes d' assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Diagnòstic previ de la situació real de les dones i homes de l' empresa en les seves condicions de treball conforme a l' acordat entre la JOVENTUT BADALONA, S.A.D. i la Part Social. Es disposarà anualment de dades desagregades per sexe, sobre intervencions i casos d' assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. La publicació d' aquestes dades es farà amb el màxim de professionalitat i es mantindrà, en tot moment, l' anonimat de les persones afectades.
- Es donarà formació específica sobre l' assetjament sexual i l' assetjament per raó de sexe a tota la plantilla. S' iniciarà aquesta formació per aquells col·lectius que, pel seu organigrama o per antecedents, són més susceptibles d' assetjament i a les persones que donaran suport a la víctima.
- S' assegurarà que en les avaluacions de riscos psicosocials i de clima laboral s' inclouen preguntes relatives a l' assetjament sexual o per raó de sexe.
- S'afavorirà la integració del personal de nou ingrés, evitant situacions d'aïllament mitjançant un seguiment del treballador/a, no només en el seu procés d'acollida inicial, sinó també amb posterioritat al mateix.
- Es prohibeixen les insinuacions o manifestacions que siguin contràries als principis ressenyats, tant en el llenguatge, com en les comunicacions i en les actituds. Entre altres mesures, s' eliminarà qualsevol imatge, cartell, publicitat, etc. que contingui una visió sexista i estereotipada de dones i homes.
- Quan es detectin conductes no admeses en un determinat col·lectiu o equip de treball, la Direcció de la JOVENTUT BADALONA, S.A.D. s'adreçarà immediatament a la persona responsable d'aquest col·lectiu/equip, a fi d'informar-lo sobre la situació detectada, les obligacions que s'han de respectar i les conseqüències que es derivin del seu incompliment, i procedirà a posar en marxa el protocol.

La JOVENTUT BADALONA, S.A.D. mantindrà actitud activa en l' adopció de noves mesures o en la millora de les existents, que permetin assolir una òptima convivència en el treball, salvaguardant els drets de les persones treballadores.

5. AMBIT D' APLICACIÓ I VIGÈNCIA

Aquest procediment afecta totes les persones vinculades contractualment a la JOVENTUT BADALONA, S.A.D., ja sigui mitjançant contracte mercantil, laboral o de confiança i haurà de ser respectat pel personal de qualsevol empresa col·laboradora que operi als centres de treball de la JOVENTUT BADALONA, S.A.D.

El present protocol tindrà una vigència indefinida, sense perjudici que, en funció de les necessitats que es detectin, es puguin modificar o incorporar accions, després de la negociació i acord corresponent amb la Part Social.

6. PROCEDIMENT D' ACTUACIÓ I INTERVENCIÓ DAVANT L' ASSETJAMENT SEXUAL I L' ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.

En cas de produir-se, ha de quedar garantit l' ajut a la persona que el pateixi i evitar, amb tots els mitjans possibles, que la situació es repeteixi.

Així mateix, qualsevol persona empleada que conegui l' existència d' un presumpte cas d' assetjament sexual o per raó de sexe haurà de comunicar-ho com més aviat millor a través d' alguna de les lleres assenyalades en el present Protocol. Cal destacar que, tant la tolerància de les conductes d' assetjament, com l' encobriment d' aquestes, si fossin conegudes, poden tenir efectes disciplinaris d' acord amb la normativa vigent.

GARANTIES que acompanyaran el procediment:

- Diligència i celeritat: El procediment d' investigació i resolució serà de tramitació urgent, àgil i ràpid, amb diligència i sense demores indegudes. Oferirà credibilitat, transparència i equitat, realitzant-se amb la deguda professionalitat i exhaustivitat sobre els fets denunciats, de manera que pugui ser completat en el menor temps possible respectant les garanties degudes.
- Respecte i protecció a les persones: La JOVENTUT BADALONA, S.A.D. adoptarà les mesures pertinents per garantir el dret a la protecció de la dignitat i intimitat de les persones afectades, incloent-hi les persones presumptament assetjades i assetjadores.

Les actuacions o diligències s' han de realitzar amb la major discreció, prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Durant el procediment es garantirà la protecció, seguretat i salut de la persona presumptament assetjada.

- Acompanyament i informació: Les persones implicades podran fer-se acompanyar bé per les organitzacions sindicals o bé per algú de la seva confiança o a ser assistides legalment al llarg de tot el procés, així com a estar informades de l' evolució de la denúncia.

- Respecte als drets de les parts: La investigació de la denúncia ha de ser desenvolupada amb sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades. El Protocol ha de garantir, en tot cas, els drets de totes les parts a la seva dignitat i intimitat i el dret de la persona reclamant a la seva integritat física i moral, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es deriven d'una situació d'assetjament.
- Imparcialitat i contradicció: El procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuaran de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- Confidencialitat i anonimat: Les persones que intervinguin en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals tinguin coneixement.
- Preservació de la JOVENTUT BADALONA, S.A.D.: Per això, des del moment en què es formuli la reclamació, queixa o denúncia, les persones responsables de la seva tramitació assignaran uns codis alfanumèrics identificatius o altres procediments anàlegs per identificar les parts afectades i que vegin preservada el seu JOVENTUT BADALONA, S.A.D..
- Sigil: És el deure que tenen les persones implicades en els procediments previstos en aquest Protocol de mantenir la deguda discreció sobre els fets que coneguin per raó del seu càrrec en l'exercici de la investigació i avaluació de les reclamacions, queixes i denúncies, sense que puguin fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de terceres persones, o en perjudici de l'interès públic.
- Adopció de les mesures de tot ordre, incloses en el seu cas les de caràcter disciplinari, contra la/s persona/s les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe de les quals resultin acreditades.
- L'assetjament sexual i per raó de sexe tindrà el tractament establert en el règim disciplinari d'aplicació per a les faltes molt greus.
- Inversió de la càrrega de la prova: En aplicació dels criteris establerts per l'article 13 en relació amb el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecte dels processos judicials relatius a la defensa de la igualtat entre homes i dones, en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries per raó de sexe, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat, llevat d'aquells casos en què el procediment pugui donar lloc a l'exigència de responsabilitat disciplinària. A la part reclamant li correspon, prèviament, aportar els indicis necessaris d'assetjament desencadenants de la inversió de la càrrega probatòria.

7. EQUIP D' INVESTIGACIÓ DE L' ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Donada l' especificitat de l' assetjament, així com la necessitat de confidencialitat i sigil, es crearà un Equip d' Investigació de l' Assetjament Sexual i per Raó de Sexe que estarà compost per persones que hauran de complir les condicions d' aptitud, objectivitat i imparcialitat que requereix el procediment. Per a això estaran formades en matèria d' assetjament sexual i per raó de gènere o se' ls formarà de no tenir aquesta formació. Seran designades de comú acord entre la Direcció de la JOVENTUT BADALONA, S.A.D. i la Part Social.

L'equip estarà format per dues persones tècniques de Recursos Humans i altres dos de la Part Social.

No podran tenir relació de dependència directa o parentiu amb qualsevol de les parts, Tampoc podran formar part d' aquest equip els qui tinguin el caràcter de persona denunciada o denunciant.

Aquest equip tindrà les funcions de:

- a) Rebre totes les denúncies per assetjament sexual o raó de sexe.
- b) Dur a terme la investigació de les denúncies d' acord amb el que estableix aquest protocol, per a la qual cosa disposarà per part de la Direcció dels mitjans necessaris i tindrà accés a tota la informació i documentació que pugués tenir en relació amb el cas. Tindrà lliure accés a totes les dependències del centre, havent de prestar la deguda col·laboració que per part de l'Equip se li requereixi. Podent recopilar informació qualitativa i quantitativa dels indicadors del servei de prevenció.
- c) Recomanar i gestionar davant el Departament de Recursos Humans les mesures cautelars que estimi convenients, per a les persones implicades sense menyscabament de les seves condicions laborals. (exemple teletreball, etc...).
- d) Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d' assetjament investigat.
- e) Supervisar l' efectiu compliment de les sancions imposades com a conseqüència de casos d' assetjament sexual i per raó de sexe.
- f) Vetllar per les garanties compreses en aquest Protocol.
- g) Qualsevol altres que es poguessin derivar de la naturalesa de les seves funcions i del que preveu aquest Protocol.

En el cas de recomanar l' obertura d' expedient disciplinari, aquest Equip de Recerca traslladarà a l' instructor o instructora desinada per la Direcció tota la informació i documentació d' aquest, finalitzant la funció investigadora.

8. PROCEDIMENT D' ACTUACIÓ

8.1 Fase de denúncia

La presentació de reclamació, queixa o denúncia es pot fer, sempre amb el consentiment per part de la víctima, per:

- a) tota persona inclosa en l' àmbit d' aplicació del present Protocol, que es consideri víctima d' assetjament sexual o per raó de sexe,
- b) el Consell Social
- c) o qualsevol altra persona de la JOVENTUT BADALONA, S.A.D. que tingui coneixement de l' existència d' una conducta d' assetjament sexual o per raó de sexe.

La denúncia es realitzarà per escrit, conforme al model establert a l' efecte.

Aquesta denúncia es remetrà degudament emplenada a l' adreça de correu electrònic canaldenuncies@joventutbadalona.com.

També es podrà interposar davant la Direcció de Recursos Humans o la part social del Consell Social mitjançant registre físic de la mateixa, que la remetran a la bústies de denúncia per a la seva tramitació.

8.2 Requisits de la denúncia

La denúncia es realitzarà sempre per escrit. Les persones responsables de la instrucció del procediment li assignaran un número d' expedient en el termini màxim de dos dies des de la presentació de la denúncia.

La denúncia haurà de contenir la següent informació (s'adjunta model):

- Identificació de la persona denunciant i dades per contactar-hi.
- Identificació de la persona presumptament assetjadora i atès que ocupa.
- Identificació de la presumpta víctima i atès que ocupa.
- Una descripció cronològica i detallada dels fets (des de quan es té coneixement dels fets, persones implicades, origen del conflicte, fets ocorreguts especificant lloc i dates, etc.)
- Identificació de possibles testimonis.
- Còpia de tota la documentació que pugui acreditar els fets o altra informació que s' estimi pertinent.
- Signatura de la persona denunciant en prova de conformitat.

La persona que presenti una denúncia rebrà un escrit amb el nom, DNI i signatura de la persona que rep la denúncia, data en la qual fa lliurament i número d' expedient.

8.3 Fase de recerca

Tot el procés haurà de desenvolupar-se amb la màxima rapidesa, confidencialitat i sigil per part dels components l' Equip d' Investigació de l' Assetjament sexual i per raó de sexe.

La Direcció de Recursos Humans, en contacte amb l' equip de tractament dels casos d' assetjament es reunirà en un termini no superior a 7 dies.

Quan la queixa no respongui a cap situació d' assetjament sexual o per raó de sexe, tal com aquest ha estat definit, l' Equip comunicarà la Direcció de Recursos Humans aquest fet i ho comunicarà a la part denunciante, motivant suficientment la seva decisió. En el cas que es detecti qualsevol altre tipus d' assetjament es traslladarà a l' equip d' investigació pertinent perquè es faci càrrec del cas i donant per finalitzat el procediment.

En canvi, quan la queixa denunciï un assetjament sexual o per raó de sexe es procedirà a seguir una fase d' investigació.

9. PROCEDIMENT ABREUJAT

La finalitat del procediment abreujat és l' actuació ràpida i àgil per part de la JOVENTUT BADALONA, S.A.D., per tal de resoldre la situació denunciada.

Les persones instructores s' encarregaran d' entrevistar-se, per separat, amb la persona denunciante i la denunciada o qualsevol altra persona que estimi necessària.

El procediment s' iniciarà a petició de la persona assetjada o de qualsevol altra que sigui testimoni de l' assetjament, mitjançant la comunicació pels mitjans referits anteriorment.

9.1 Obertura del procediment

L' Equip d' Investigació, en procediment abreujat, citarà les parts involucrades i aquelles persones que puguin aportar informació rellevant, en un termini no major de 5 dies comptats a partir de la recepció de la denúncia, a una entrevista la finalitat de la qual serà l' aclariment dels fets.

El seu objectiu serà resoldre el problema d' una forma àgil, en les ocasions en què el fet de manifestar a la persona denunciada les conseqüències ofensives i intimidatòries que es generen del seu comportament, sigui suficient perquè se solucioni el problema.

9.2 Informe previ

Finalitzada l' entrevista i en el termini màxim de 3 dies l' Equip haurà d' elaborar un informe en el qual s' expressarà el resultat de la investigació i la proposta, que podrà suposar el tancament del procediment o la continuació de les investigacions a través d' un procediment formal. En tot cas, la Direcció prendrà mesures per evitar a la persona assetjada la seva exposició a la situació denunciada.

En el cas de donar trasllat d' aquest expedient a un procediment formal, s' evitarà una revictimització secundària fent passar la víctima per successives entrevistes i declaracions rememorant un moment o moments de la seva vida que pretén oblidar.

L' informe haurà de contenir una relació sucinta dels fets i proves aportades per les persones entrevistades. En l' acta s' expressaran les mesures proposades, la finalitat de les quals serà la de prevenir qualsevol altra situació futura.

En el supòsit que la situació no es pugui solucionar manifestant a la persona denunciada la necessitat de modificar el seu comportament o quan la gravetat dels fets així ho indiqui, es donarà pas al procediment formal.

10. PROCEDIMENT FORMAL

Segons la gravetat dels fets, l' Equip d' investigació de l' assetjament sexual i per raó de sexe podrà demanar a la Direcció de Recursos Humans l' adopció de mesures cautelars, per a la separació de les persones implicades sense menyscabament de les seves condicions laborals.

Durant la instrucció es donarà tràmit d' audiència a totes les persones afectades i testimonis, practicant-se quantes diligències s' estimin necessàries. La intervenció dels testimonis tindrà un caràcter estrictament confidencial. Aquest tràmit d' audiència inclourà, com a mínim, una entrevista privada amb la persona suposada assetjadora en la qual pugui defensar-se de les acusacions que contra ella s' hagin abocat. En la mateixa podrà anar acompanyat/ada.

Un cop iniciada la investigació, si la víctima així ho desitja, només declararà una vegada, llevat que resultés imprescindible per a la resolució del cas, garantint la seva confidencialitat i l' agilitat en el tràmit.

Durant tot el procés la víctima podrà ser assistida per la part social o per qui consideri.

En tot moment es respectarà la decisió que sobre la situació del procediment adopti la persona assetjada.

11. FINALITZACIÓ DEL PROCÉS

L' expedient investigador estarà encaminat a comprovar i esbrinar els fets i no durarà més de 30 dies laborables, llevat que la investigació dels fets obligui a allargar el termini per un temps imprescindible.

Finalitzada la instrucció, en el termini de 10 dies laborals, l' Equip d' investigació de l' Assetjament sexual i per raó de sexe emetrà l' informe en el qual es deixarà constància dels fets, realitzant una valoració dels mateixos i proposant, en el seu cas, mesures correctores i fins i tot, sancionadores. Aquest Informe serà tramès a la Direcció de Recursos Humans, a la persona denunciada i a la persona denunciant.

Correspondrà a la Direcció de Recursos Humans la imposició de les mesures disciplinàries proposades per l' Equip de Recerca.

12. ELABORACIÓ DE L' INFORME

L' informe ha d' incloure la informació següent:

- Antecedents del cas, que inclouran un resum dels arguments plantejats per cadascuna de les parts implicades.
- Descripció dels principals fets del cas.
- Resum de les diligències practicades.
- Valoració final amb les aportacions particulars que hi pogués haver i proves de mesures.
- Determinació expressa de l' existència o no d' assetjament.
- Signatura dels membres de l' equip investigador.

13. ACCIONS A ADOPTAR DERIVADES DEL PROCEDIMENT

Si es determina l' *existència d' assetjament*, es donarà trasllat de l' informe final acordat a la Direcció de la JOVENTUT BADALONA, S.A.D., perquè adopti les mesures disciplinàries que corresponguin, decisió que es prendrà en el termini màxim de 10 dies naturals.

Si la sanció imposada no determina l' acomiadament de la persona agressora, es prendran les mesures oportunes perquè aquella i la víctima no convisquin en el mateix entorn laboral, tenint la persona agredida l' opció de romandre en el seu lloc o la possibilitat de demanar un trasllat; mesures que no podran suposar ni una millora ni un detriment de les seves condicions laborals.

En el cas que s' hagi provat que *no hi ha assetjament*, s' arxivarà l' expedient.

Si amb motiu de la recerca realitzada, es constata la *inexistència de l' assetjament*, però es posa de manifest que subjau un conflicte personal rellevant generat pel treball, l' Equip de Recerca traslladarà aquesta conclusió al seu informe perquè la Direcció de la JOVENTUT BADALONA, S.A.D. actuï en conseqüència.

No obstant això, l' anterior, si de la investigació realitzada es posés en evidència que la persona denunciante de l' assetjament ha actuat amb acreditada falta de bona fe o amb ànim de danyar, la JOVENTUT BADALONA, S.A.D. podrà adoptar les mesures previstes per als supòsits de transgressió de la bona fe contractual s' estableixen a l' Estatut dels Treballadors.

14. MESURES A ADOPTAR DESPRÉS DE LA FINALITZACIÓ DEL PROCEDIMENT EN EL QUAL S' HA CONSTATAT L' ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

Finalitzat el procediment, l' Equip d' investigació de l' Assetjament sexual i per raó de sexe podrà proposar les següents mesures:

- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació d'aquelles condicions laborals que, previ consentiment del treballador/a assetjat/a, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- Adopció de mesures de vigilància en protecció del treballador/a assetjat/a.
- La JOVENTUT BADALONA, S.A.D. prendrà les mesures pertinents per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Es facilitarà formació o reciclatge per a l' actualització professional de la víctima quan aquesta hagi romàs en IT un període perllongat.
- Considerar el temps que hagi pogut romandre de baixa per motiu de la situació d' assetjament sexual i per raó de sexe assimilada a un accident laboral en relació a les prestacions d' IT.
- Reiteració dels estàndards ètics i morals de la JOVENTUT BADALONA, S.A.D.
- Avaluació de riscos psicosocials a la JOVENTUT BADALONA, S.A.D.

15. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL PER ALS CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE (EN CAS QUE NO EXISTEIXI COMISSIÓ D'IGUALTAT O COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT)

Es crearà una comissió d' atenció a les situacions d' assetjament sexual i per raó de sexe, paritària, que haurà d' efectuar el seguiment del present protocol. A aquest efecte realitzarà les funcions següents:

- A. Es reunirà anualment per revisar les denúncies d' assetjament, i elaborarà un informe conjunt de les seves actuacions, que serà lliurat a la Direcció de la JOVENTUT BADALONA, S.A.D. i del qual es donarà publicitat a la totalitat de la plantilla. L' esmentat informe haurà de respectar el dret a la intimitat i confidencialitat de les persones implicades.
- B. Elaborarà un informe anual per assegurar l' eficàcia i confidencialitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

16. ALTRES CONSIDERACIONS

Totes les persones compreses en l' àmbit d' aplicació del present Protocol tenen dret a utilitzar aquest procediment amb garanties de no ser objecte d' intimidació ni de tracte injust, discriminatori o desfavorable. Aquesta protecció s' estendrà a totes les persones que intervinguin en aquest procediment. Pel que es prohibeix expressament qualsevol represàlia contra les persones que efectuïn una denúncia, atestin, col·laborin o participin en les investigacions que es duguin a terme, i contra aquelles persones que s'oposin a qualsevol situació d'assetjament sexual o per raó de sexe davant seu o davant de tercers.

La utilització d' aquest Protocol no impedeix que qualsevol persona compresa en l' àmbit d' aplicació del mateix pugui acudir en qualsevol moment a la via jurisdiccional civil, penal, social o administrativa per exercir el seu dret a la tutela judicial efectiva.