PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ALTRES CONDUCTES CONTRÀRIES A LA LLIBERTAT SEXUAL I LA INTEGRITAT MORAL EN L'ÀMBIT LABORAL DEL PARTIT DELS SOCIALISTES DE CATALUNYA (PSC-PSOE)

ÍNDEX

1. Compromís del Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC-PSOE), en la gestió de la prevenció i erradicació de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral en el treball.

2. Característiques i etapes del protocol.

2.1. La tutela preventiva.

2.1.1. Declaració de principis: tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, i qualsevol conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral.

2.1.2. Identificació de conductes.

2.1.2.1. Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual.
2.1.2.2. Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe.
2.1.2.3. Violència en l'àmbit digital.
2.1.2.4. Conductes delictives contràries a la llibertat sexual i la integritat moral.

2.2. El procediment d'actuació.

2.2.1. Determinació de la comissió instructora.

2.2.2. L'inici del procediment: la denúncia o reclamació.

2.2.3. La fase preliminar o procediment informal.

2.2.4. L'expedient informatiu o procediment formal.

2.2.5. La resolució de l'expedient d'assetjament.

2.2.6. Seguiment.

3. Durada, obligatorietat de compliment i entrada en vigor.

4. Model de denúncia o reclamació.

1. COMPROMÍS DEL PSC EN LA GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ALTRES CONDUCTES CONTRÀRIES A LA LLIBERTAT SEXUAL I LA INTEGRITAT MORAL EN EL TREBALL

Amb el present protocol, el Partit dels Socialistes de Catalunya (d'ara endavant, PSC) manifesta la seva tolerància zero davant la concurrència en tota la seva organització de conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral, especialment en els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, inclòs el produït en l'àmbit digital.

En adoptar aquest protocol, el PSC vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació davant aquestes conductes en qualsevol de les seves manifestacions, i informar de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis en la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que realitzen pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.

Així mateix, el PSC assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les quals desplaci el seu propi personal, així com a les empreses de les quals procedeix el personal que treballa en el PSC.

L'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar en els contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la presumpta persona agressora quedés fora del poder de direcció del partit i, per tant, el PSC no pugui aplicar el procediment completament, es dirigirà a l'empresa competent per tal que adopti les mesures oportunes i, si escau, sancioni la persona responsable, advertint-li que, si no ho fa, la relació mercantil que uneix ambdues empreses podrà extingir-se.

El protocol serà d'aplicació a les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i altres conductes contra la llibertat sexual que es produeixin durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix:

a) en el lloc de treball, inclusivament en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;

b) en els llocs on la persona treballadora pren el seu descans o on menja, o en els que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i en els vestuaris;

c) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;

d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament digital, virtual o ciberassetjament);

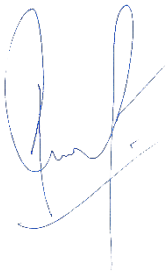
e) en l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora;

f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

Aquest protocol s'implanta en coherència amb l'Acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència en el lloc de treball i dona compliment a tot el que exigeixen el Conveni número 190 OIT sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball; els articles 46.2 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; l'article 12 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual; el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals.

En efecte, el PSC en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i publicita la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de les referides conductes —sensibilització i informació de comportaments no tolerats pel partit—, com en la difusió de bones pràctiques i implantació de totes les mesures que siguin necessàries per gestionar les denúncies o reclamacions que sobre això es puguin plantejar, així com per resoldre segons procedeixi en cada cas.

Barcelona, 3 d'octubre de 2023



Rubén Guijarro Palma
Gerent

2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb el qual s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins al moment, el PSC implanta un procediment de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, així com qualsevol conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral que ha estat negociat i acordat per la comissió negociadora del pla d'igualtat, amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com actuar de manera integral i efectiva davant qualsevol comportament que pugui resultar contrari a la llibertat sexual i la integritat moral en els termes en què es detallarà. Per això, aquest protocol encara tres tipus de mesures establertes en l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

Mesures preventives, amb declaració de principis i identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o contràries a la llibertat sexual i a la integritat moral.

Mesures proactives o procedimentals d'actuació per donar via a les denúncies o reclamacions que poguessin produir-se i mesures cautelars i/o correctives aplicables.

Identificació de mesures reactives en funció del conclòs i, si escau, el règim disciplinari.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaració de principis

Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe —incloses les comeses en l'àmbit digital— a més de qualsevol conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral.

El PSC formalitza la següent declaració de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal del partit i les conductes que no resulten tolerables en l'organització.

El present protocol resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, inclosos els comesos en l'àmbit digital, a més de qualssevol altres conductes contràries a la llibertat sexual i la integritat moral que puguin manifestar-se en el PSC.

El PSC, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació de les esmentades conductes en el si de la seva organització.

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

En l'àmbit del PSC no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives de qualsevol de les manifestacions d'assetjament referides, això és, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions ni tampoc qualsevol comportament contrari a la llibertat sexual i la integritat moral. El PSC sancionarà tant a qui incorri en una conducta ofensiva com a qui la promogui, fomenti i/o toleri. Tot el personal del partit té l'obligació de respectar els drets fonamentals de totes les persones que conformem el PSC, així com d'aquelles que hi prestin serveis. En especial, s'abstindran de tenir comportaments que resultin contraris a la integritat, dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

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

Instruït el corresponent expedient informatiu, en cas de confirmar-se la concurrència de qualsevol de les conductes referides, el PSC sancionarà a qui correspongui, comprometent-se a usar tot el seu poder de direcció i sancionador per garantir un entorn de treball adequat als principis de seguretat i salut en el treball i lliure de violència sexual i de conductes discriminatòries sexistes.

2.1.2. Identificació de conductes

2.1.2.1. DEFINICIÓ I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL

D'acord amb l'article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i sense perjudici del que estableix el Codi Penal, als efectes d'un protocol, 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.

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

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

Conductes verbals:
Exemples de conductes verbals constitutives d'assetjament sexual són, entre d'altres, i analitzats en cada cas en particular, supòsits d'insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual; flirtejos ofensius; comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens; trucades telefòniques o contactes per xarxes socials no desitjats; bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.

Conductes no verbals:
Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos; cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.

Comportaments físics:
Contacte físic deliberat i no demanat, abraçades o petons no desitjats, acostament físic excessiu i innecessari.

Assetjament sexual «quid pro quo» o xantatge sexual:
Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual es pot diferenciar l'assetjament sexual «quid pro quo» o xantatge sexual que consisteix a forçar la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, el seu subjecte actiu serà aquell que tingui poder, sigui directament o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Assetjament sexual ambiental:
En aquest tipus d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, a conseqüència d'actituds i comportaments no desitjats de naturalesa sexual. Pot ser realitzat per qualsevol membre del partit, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera en l'àmbit de treball.

2.1.2.2.DEFINICIÓ I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Definició d'assetjament per raó de sexe:

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

Tot assetjament per raó de sexe es considerarà discriminatori.

Per apreciar que efectivament en una realitat concreta concorre una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, es requereix la concurrència d'una sèrie d'elements conformadors d'un comú denominador, entre els quals destaquen:

a) Fustigació, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.

b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebut subjectivament per aquesta com a tal.

c) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat contra la salut psíquica i física, etc.

d) Que no es tracti d'un fet aïllat.

e) El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls presumeixen inherents a elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser sofert pels homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home a qui s'assetja per dedicar-se a la cura de menors o dependents.

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

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

Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe:

A tall d'exemple, i sense ànim excloent o limitatiu, les que segueixen són una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits posats de manifest en el punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament per raó de sexe en el treball de produir-se de manera reiterada.

<u>Atacs amb mesures organitzatives:</u>

1. Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats.
2. Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
3. No assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants.
4. Negar o ocultar els mitjans per fer el treball o facilitar dades errònies.
5. Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de l'acreditada.
6. Ordres contradictòries o impossibles de complir.
7. Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc.
8. Amenaces o pressions a les persones que donen suport a la persona assetjada.
9. Manipulació, ocultament, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona.
10. Negació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

Actuacions que pretenen aïllar la seva destinatària:

1. Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys i companyes (aïllament).
2. Ignorar la presència de la persona.
3. No adreçar la paraula a la persona.
4. Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona.
5. No permetre que la persona s'expressi.
6. Evitar tot contacte visual amb la persona.
7. Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).

Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima:

1. Amenaces i agressions físiques.
2. Amenaces verbals o per escrit.
3. Crits i/o insults.
4. Trucades telefòniques intimidatòries.
5. Provocar la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
6. Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar la persona.
7. Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences.
8. Exigir a la persona dur a terme treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.

Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional:

1. Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.
2. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
3. Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar mots, etc.
4. Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

2.1.2.3. VIOLÈNCIA EN L'ÀMBIT DIGITAL

Quan les conductes a què es refereix aquest Protocol es produeixin utilitzant les tecnologies de la informació i la comunicació, a través d'internet, el telèfon i les xarxes socials (no cal que persona agressora i víctima tinguin un contacte físic presencial), estarem davant de conductes de violència digital o ciberviolència.

L'Estratègia Estatal per combatre les violències masclistes 2022–2025, a partir de les recomanacions del primer informe d'avaluació del Grup d'Expertes en la Lluita contra la Violència contra la Dona i la Violència Domèstica (GREVIO) de novembre de 2021, recull que s'han de tenir en compte tres dimensions específiques de la violència digital: l'assetjament en línia i facilitat per la tecnologia, l'assetjament sexual en línia i la dimensió digital de la violència psicològica, cadascuna amb les implicacions següents:

Assetjament en línia i facilitat per la tecnologia					
Amenaça (sexual, econòmica, física o psicològica)	Dany a la reputació	Seguiment i recopilació d'informació privada (*spyware*)[1]	Suplantació d'identitat	Sol·licitud de sexe	Assetjament amb còmplices per aïllar-la

Assetjament sexual en línia				
Amenaça o difusió no consentida d'imatges o vídeos (porno venjança)	Presa, producció o captació no consentida d'imatges o vídeos íntims[2]	i amenaces (*sexting*, sextorsió, amenaça de violació, *doxing*[3], *outing* [4]	*Bullying* sexualitzat [5]	*Ciberflashing* [6]

[1] *Spyware* és un software que té aquest objectiu.

[2] Inclou els actes d'"*upskirting*" (o "sota faldilla") i la presa de *"creepshots*" (foto robada i sexualitzada) i la producció d'imatges alterades digitalment en les quals el rostre o el cos d'una persona se superposa ("pornografia falsa") utilitzant intel·ligència artificial.

[3] Revelar informació personal o la identitat.

[4] Revelar l'orientació sexual.

[5] Rumors, publicació de comentaris sexualitzats, suplantació de la identitat, intercanvi de continguts sexuals o de l'assetjament sexual a altres persones, afectant així la seva reputació i/o el seu mitjà de vida.

[6] Enviament d'imatges sexuals no demanades a través d'aplicacions de cites o de missatgeria, textos, o fent servir tecnologies Airdrop o Bluetooth.

Dimensió digital de la violència psicològica					
Totes les formes tenen un impacte psicològic	Actes individuals no tipificats com a delicte en combinar-se amb la mentalitat de massa i repetició	Discurs d'odi sexista	Intimidació, amenaça a les víctimes o a la seva família, insults, vergonya i difamació	Incitació al suïcidi o a l'autolesió	Abús econòmic [7]

[7] Operacions bancàries per Internet, deteriorament de la qualificació creditícia de la víctima mitjançant l'ús de targetes sense permís, o contractes financers sense consentiment.

2.1.2.4. CONDUCTES DELICTIVES CONTRÀRIES A LA LLIBERTAT SEXUAL I LA INTEGRITAT MORAL

L'article 12 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual estableix que totes les empreses han de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball.

Als efectes d'aquest protocol, cal matisar que quan els indicis de la conducta denunciada siguin constitutius de delicte, el partit adoptarà immediatament les mesures cautelars necessàries per protegir la víctima de la persona agressora i donarà trasllat urgent al Ministeri Fiscal.

Entre les conductes delictives aquí rellevants convé diferenciar entre les contràries a la integritat moral i les que ho són a la llibertat sexual.

Pel que fa al primer, **delictes contra la integritat moral** cal estar a l'article 173 del Codi Penal, que tipifica que: *«El que infligís a una altra persona un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb pena de presó de sis mesos a dos anys... Amb la mateixa pena seran castigats els que, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcionarial i prevalent-se de la seva relació de superioritat, realitzin contra un altre de forma reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tracte degradant, suposin greu assetjament contra la víctima... Les mateixes penes s'imposaran als qui es dirigeixin a una altra persona amb expressions, comportaments o proposicions de caràcter sexual que creïn a la víctima una situació objectivament humiliant, hostil o intimidatòria, sense arribar a constituir altres delictes de major gravetat».*

Pel que té a veure amb el segon, això és, **delictes contra la llibertat sexual**, del Títol VIII del Codi Penal, cal diferenciar entre:

a) CAPÍTOL I. De les agressions sexuals (art.178, art.179, art.180).

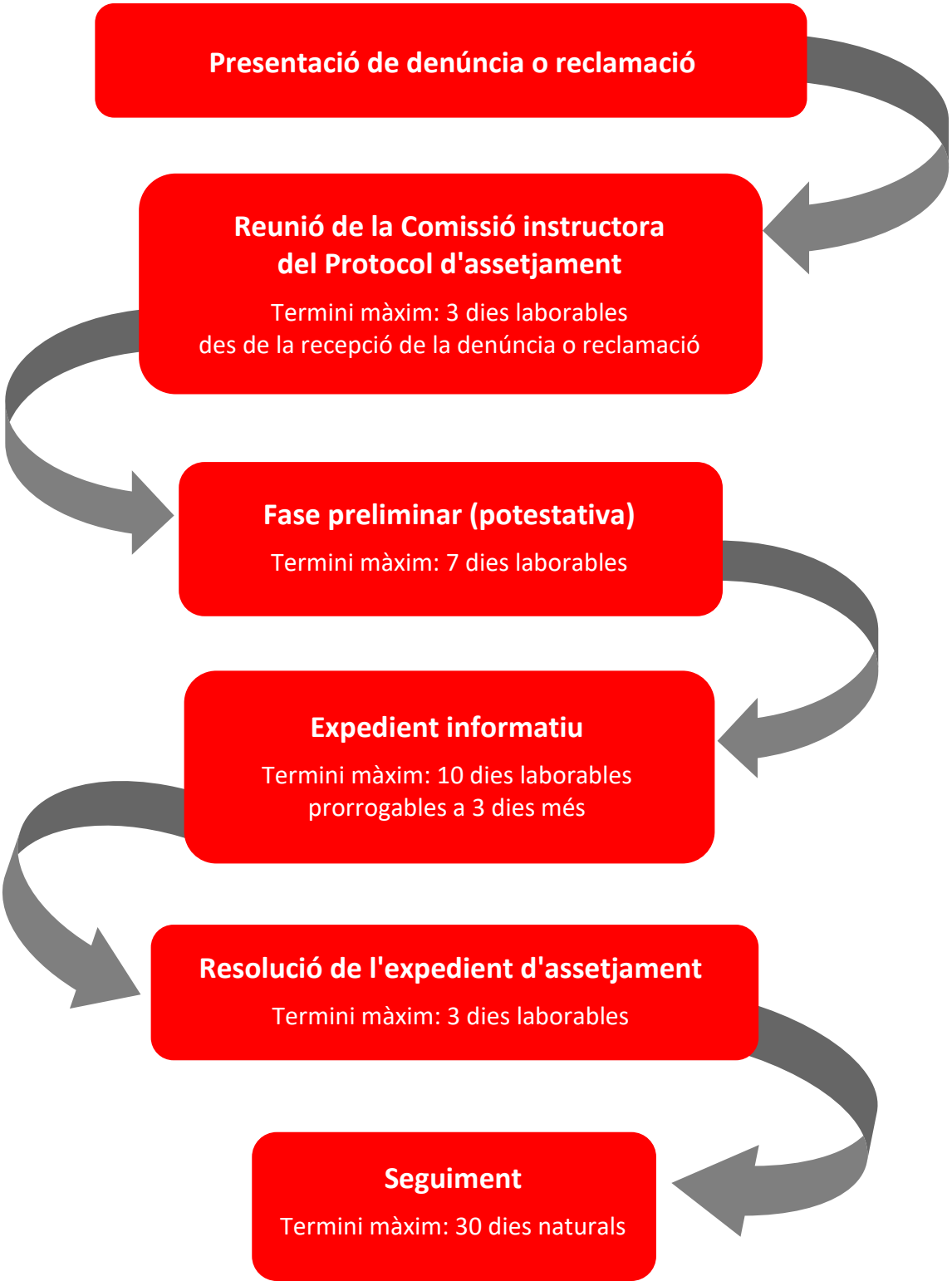
b) CAPÍTOL II. De les agressions sexuals a menors de setze anys (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
c) CAPÍTOL III. De l'assetjament sexual (art.184).

d) CAPÍTOL IV. Dels delictes d'exhibicionisme i provocació sexual (art.185, art.186).

e) CAPÍTOL V. Dels delictes relatius a la prostitució i a l'explotació sexual i corrupció de menors (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

2.2. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

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



2.2.1 Determinació de la comissió instructora per als casos d'assetjament

Es constitueix una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament sexual i per raó de sexe que està formada per tres persones:

- Responsable de la Gerència del PSC
- Responsable de Recursos Humans del PSC
- 1 membre del Comitè de Personal del PSC

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent de qualsevol de les persones titulars:

- 1 persona escollida per la Comissió d'Igualtat del PSC

Per tal de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres d'aquesta comissió seran fixes.

La comissió tindrà una durada de quatre anys. Les persones indicades que formen aquesta comissió instructora, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, s'hauran d'abstenir d'actuar-hi. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produís l'abstenció, podrà demanar-se, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació de l'esmentada persona o persones de la comissió.

Addicionalment, aquesta comissió, sigui per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar la contractació d'una persona experta externa que podrà acompanyar-los en la instrucció del procediment.

Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció d'una denúncia, reclamació o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seva presentació.

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

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

2.2.2. L'inici del procediment: La denúncia o reclamació

Al PSC la persona responsable del departament de Recursos Humans és la persona encarregada de gestionar i tramitar qualsevol denúncia o reclamació que, conforme a aquest protocol, pugui interposar-se per les persones que presten serveis en aquesta organització.

Les persones treballadores del PSC han de saber que, tret de dol o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol. En cas de fer-ho, en interposar qualsevol reclamació aquesta tindrà presumpció de veracitat i serà gestionada per la persona a la qual s'acaba de fer referència.

Les denúncies seran secretes i el PSC garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

A fi de garantir la confidencialitat de qualsevol denúncia, reclamació o comunicació de situació d'assetjament, el partit habilita el compte de correu electrònic al qual només tindran accés la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació i les persones que integren la comissió instructora, i l'objecte del qual és exclusivament la presentació d'aquest tipus de denúncies o reclamacions. Tot això sense perjudici de poder acceptar igualment les denúncies o reclamacions que puguin presentar-se de forma secreta, per escrit i en sobre tancat adreçat a la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació. Per tal de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

Rebuda una denúncia en qualsevol de les dues modalitats apuntades, la persona encarregada de tramitar la denúncia o reclamació la posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa i de les altres persones que integren la comissió instructora.

Es posa a disposició de les persones treballadores del partit el model que figura en aquest protocol per a la formalització de la denúncia o reclamació. La presentació de la denúncia o reclamació mitjançant el formulari corresponent tramès per correu electrònic a l'adreça habilitada al respecte, serà necessària per a l'inici del procediment en els termes que consta a l'apartat següent.

Quan de la denúncia plantejada la comissió apreciés indicis de conducta delictiva proposarà a la direcció del PSC l'adopció immediata de les corresponents mesures cautelars i el trasllat urgent al Ministeri Fiscal. Al marge d'altres mesures cautelars que poguessin adoptar-se, sempre se separarà la presumpta persona assetjadora de la víctima i, en cap cas, s'obligarà la víctima a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'organització.

2.2.3. La fase preliminar o procediment informal

Aquesta fase és potestativa per a les parts i dependrà de la voluntat que expressi al respecte la víctima. La pretensió d'aquesta fase preliminar és resoldre la situació d'assetjament de forma urgent i eficaç per aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i assolir una solució acceptada per les parts.

Rebuda la denúncia o reclamació, la comissió instructora entrevistarà la persona afectada, podrà també entrevistar la presumpta persona agressora o ambdues parts, demanar la intervenció de personal expert, etc.

Aquest procediment informal o fase preliminar tindrà una durada màxima de set dies laborables a comptar des de la recepció de la denúncia o reclamació per part de la comissió instructora. En aquest termini, la comissió instructora donarà per finalitzada aquesta fase preliminar, valorarà la consistència de la denúncia, indicarà la consecució o no de la finalitat del procediment i, si és

el cas, proposarà les actuacions que estimi convenients, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu. Tot el procediment serà urgent i confidencial, i protegirà la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només hi podrà tenir accés l'esmentada comissió.

No obstant l'anterior, la comissió instructora, si les parts ho manifesten expressament, podrà obviar aquesta fase preliminar i passar directament a la tramitació de l'expedient informatiu, la qual cosa comunicarà a les parts. Així mateix, es passarà a tramitar l'expedient informatiu si la persona denunciant no queda satisfeta amb la solució proposada per la comissió instructora en la fase de procediment informal.

En el cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'aixecarà acta de la solució adoptada en aquesta fase preliminar i se n'informarà la direcció del partit.

Igualment, se n'informarà la representació legal de treballadores i dels treballadors, la persona responsable de prevenció de riscos laborals i la comissió de seguiment del pla d'igualtat, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés. En tot cas, per tal de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

2.2.4. L'expedient informatiu

En el cas de no activar-se la fase preliminar o quan el procediment no pugui resoldre's no obstant haver-se activat, es donarà pas a l'expedient informatiu.

La comissió instructora realitzarà una investigació, en la qual es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament o conducta denunciada després d'escoltar les persones afectades i testimonis que es proposin, celebrar reunions o requerir quanta documentació sigui necessària, sens perjudici del que disposa matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

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

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la comissió instructora, la direcció del PSC adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció del PSC separarà la presumpta persona assetjadora de la víctima.

En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui haurà de guardar sigil sobre la informació a què tingui accés. En compliment del principi de contradicció sempre es donarà audiència a la part denunciada.

La comissió d'instrucció podrà, si ho estima pertinent, demanar assessorament extern en matèria de violència sexual, integritat moral, assetjament, igualtat i no discriminació durant la instrucció del procediment. Aquesta persona experta externa està obligada a garantir la màxima

confidencialitat respecte de tot allò de què pogués tenir coneixement o al que pogués tenir accés per formar part de la comissió de resolució del conflicte en qüestió, i estarà vinculada a les mateixes causes d'abstenció i recusació que les persones integrants de la comissió d'instrucció.

Finalitzada la investigació, la comissió aixecarà una acta en la qual es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i/o recaptades concloent si, segons la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'una altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, en qualsevol de les seves manifestacions, o de qualsevol altre comportament no constitutiu de delicte, però contrari a la llibertat sexual i la integritat moral, en les conclusions de l'acta, la comissió instructora instarà el PSC a adoptar les mesures sancionadores oportunes, i podrà fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

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

Si, tot i no existir assetjament, en qualsevol d'aquestes manifestacions, ni actuació contrària a la llibertat sexual i la integritat moral es detecta alguna actuació inadequada o comportament susceptible de ser sancionat, la comissió instructora instarà igualment la direcció del PSC a adoptar mesures que al respecte es considerin pertinents.

En el si de la comissió instructora les decisions es prendran de forma consensuada, sempre que fos possible i, si no pot ser, per majoria.

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

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

Aquesta fase de desenvolupament formal s'haurà de realitzar en un termini no superior a deu dies laborables. En cas de concórrer raons que exigeixin, per la seva complexitat, major termini, la comissió instructora podrà acordar l'ampliació d'aquest termini sense superar en cap cas altres tres dies laborables més.

2.2.5. La resolució de l'expedient d'assetjament

La direcció del PSC, un cop rebudes les conclusions de la comissió instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de tres dies laborables, i serà l'única capacitada

per decidir al respecte. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la comissió de seguiment del pla d'igualtat i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquestes comunicacions, per tal de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

En funció d'aquests resultats anteriors, la direcció del PSC procedirà a:

a) arxivar les actuacions, aixecant acta al respecte.

b) adoptar totes les mesures que estimi oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment. A tall exemplificatiu poden assenyalar-se entre les decisions que pot adoptar el partit en aquest sentit, les següents:
   1. separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà la víctima a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'organització.
   2. sense perjudici de l'establert en el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst en el conveni de les treballadores i els treballadors del PSC o, si és el cas, en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.

Entre les sancions a considerar per aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:

1. el trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació.
2. suspensió de sou i feina.
3. limitació temporal per ascendir.
4. l'acomiadament disciplinari.

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la direcció del PSC mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o en el seu nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació. Però sempre i en tot cas, el compliment d'erradicar la conducta agressora no finalitzarà amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la mera suspensió, i serà necessària la seva posterior vigilància i control per part del partit.

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

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

- Suport psicològic i social a la víctima.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan es trobi en situació d'IT (incapacitat temporal) durant un període de temps perllongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació davant les violències sexuals, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis a l'empresa.
- Informació i formació a les treballadores dels riscos de patir violència sexual en els seus llocs de treball.

2.2.6. Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la comissió instructora estarà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'oportuna acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la direcció del partit, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

El seguiment es realitzarà igualment en aquelles situacions en les quals, per entendre que les conductes poguessin ser considerades constitutives de delicte, el PSC hagi adoptat mesures cautelars i n'hagi donat trasllat al Ministeri Fiscal.

3. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, i entrarà en vigor a partir de la seva comunicació a la plantilla del PSC, a través de correu electrònic.

Així mateix, el protocol serà revisat en els supòsits i terminis determinats en el pla d'igualtat en el que s'integra, en els termes previstos en l'art.9 del RD 901/2020, de 13 d'octubre.

A més, cal atenir-se al que disposa aquest mateix article per al seguiment i avaluació del protocol que formi part del pla d'igualtat.

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

4. MODEL DE DENÚNCIA O RECLAMACIÓ AL PSC

Persona que informa dels fets

☐ **Persona que ha patit l'assetjament:**

☐ **Altres (Especifiqueu):**

Dades de la persona que ha patit l'assetjament

Nom:

Cognoms:

DNI:

Lloc:

Tipus contracte/Vinculació laboral: Telèfon:

Email:

Domicili a efectes de notificacions:

Dades de la persona agressora

Nom i cognoms:

Grup/categoria professional o lloc de treball:

Centre de treball:

Nom de l'empresa:

Descripció dels fets

Cal detallar un relat dels fets denunciats, indicant data/s i lloc o llocs on es van produir i incloent-hi possibles testimonis. S'adjuntaran els fulls numerats que siguin necessaris.

Testimonis i/o proves

En cas que hi hagi testimonis, cal indicar nom i cognoms:

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que consideri oportú (correus electrònics, WhatsApp, enregistraments de veu, trucades, vídeos, baixa mèdica, etc.)

Sol·licitud

Sol·licito que sigui presentada la denúncia o reclamació contra (IDENTIFICAR PERSONA AGRESSORA) i s'iniciï el procediment previst en aquest protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual.

Localitat i data:

Signatura:

A l'atenció de la Comissió Instructora del procediment de denúncia o reclamació davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i altres conductes contràries a la llibertat sexual al Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC-PSOE).