

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

2019

OBJECTIUS I CONTINGUTS

El projecte "Les entitats, en català" es porta a terme gràcies al suport del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya (El finançament de les actuacions subvencionades prové de la Junta d'Herències), a través de la Direcció General de Política Lingüística..

Fundesplai

1 Presentació de l'entitat

La Fundació Catalana de l'Esplai (Fundesplai) és una iniciativa sense ànim de lucre que des de fa prop de 50 anys, treballa a favor dels infants, les joves, les famílies i el Tercer Sector des dels àmbits educatiu, social i ambiental.

Fundesplai desenvolupa un ampli ventall de programes, campanyes i activitats orientades a educar els infants i joves, enfortir les entitats del Tercer Sector, millorar el medi ambient i promoure la ciutadania i la inclusió social.





L'actuació global de Fundesplai l'any 2018 ha arribat a 258.656 persones



Visió

Fundesplai vol esdevenir una organització reconeguda i sostenible, que combina la lògica local i global amb la seva actuació amb presència territorial, caracteritzada per la qualitat i la innovació, i per establir aliances estratègiques amb administracions i entitats.

Fundesplai orienta la seva tasca a través de quatre valors humans que inspiren la seva missió:

- 
UTOPIA
 Volem avançar cap a un món més just, vers una societat inspirada en els valors de la pau, la democràcia i la fraternitat.
- 
SOLIDARITAT
 Optem per la cultura de la solidaritat i la cooperació, basada en el respecte a la dignitat de les persones i dels pobles, a la diversitat i als drets humans.
- 
INICIATIVA
 Volem fomentar la participació, l'autonomia personal i l'esforç individual i col·lectiu, per fer front als reptes amb creativitat i per desenvolupar una ciutadania activa i responsable.
- 
FELICITAT
 Cerquem la formació de persones que aspirin a una vida feliç, que es fonamenti en l'autoconfiança i en l'obertura a l'altre, en l'honestedat, la generositat, l'expressió dels sentiments i el compromís amb la comunitat.

Així mateix, des del punt de vista organitzatiu, Fundesplai concreta cinc valors que impregnen la seva manera de fer:



INDEPENDÈNCIA

- Treballem sense subordinació econòmica, política ni institucional, ni submissió a cap altre interès que no siguin els valors que inspiren la nostra missió.



Transparència

- Treballem amb claredat en els objectius i transparència en la gestió dels recursos. Una transparència basada en la coherència i en la informació, portes endins i respecte a la societat.



Pluralisme

- Volem l'aportació de la pluralitat, de la diversitat i de la participació, tant en la vida interna de l'organització com en el treball en xarxa amb altres agents i en les relacions amb el nostre entorn.



Sostenibilitat

- Volem actuar amb austeritat i aplicant criteris d'eficiència en la gestió que ens permetin que la nostra acció social i educativa sigui el màxim d'eficient amb el mínim impacte ambiental.



Coherència

- Volem que la nostra activitat i el nostre funcionament siguin reflex dels valors que proclamem.

Fundesplai és el resultat i la suma d'un conjunt d'entitats i projectes, amb més de cinquanta anys d'història, que han fet pinya entorn uns mateixos objectius.

Més informació: www.fundesplai.org



Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe

1 Objectius

L'objectiu de qualsevol protocol o mesura és protocolaritzar els procediments d'actuació i definir el marc d'aquestes enfront situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, facilitant els instruments i mecanismes necessaris per tal d'eradicar aquest tipus de conductes. Aquest objectiu essencial e indispensable comporta a més l'acompliment d'una sèrie d'objectius secundaris o, com a mínim, que no han de ser motors per a la realització del protocol:

1. Acompliment de la normativa.
2. Evitar sancions. Aquestes poden ser:
 - Sancions de l'ordre social considerades molt greus: fins a 180.000 €euros.
 - Condemna de fins a 90.000 €euros per danys i perjudicis.
 - Baixa voluntària a l'entitat amb una indemnització equivalent a la indemnització per acomiadament improcedent (45/33 dies per any treballat).
 - Pèrdua de totes les bonificacions gaudides per l'entitat a Seguretat Social.
 - Recàrrec en les prestacions de Seguretat Social que provinguin d'un accident de treball o de malaltia professional entre un 30% i un 50%.

En tot cas, l'objectiu bàsic d'un protocol d'aquest tipus ha d'acomplir amb quatre aspectes:

1. Prevenir. Establir aquell tipus de mesures per tal que no es produeixi la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.
2. Detectar. Aconseguir identificar amb celeritat aquelles situacions susceptibles de ser considerades irregulars.
3. Atenció. Reaccionar davant les situacions de manera eficient i eficaç.

4. Recuperació. Establir el marc posterior a la situació entre les persones afectades.

2 Àmbit d'Aplicació

El protocol d'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe ha d'aplicar-se a tot el personal de l'entitat, independentment del seu lloc de treball, la seva jornada o les seves condicions de treball. No es poden establir cap tipus d'exclusions, limitacions o puntualitzacions per cap motiu. En cas de ser així, aquesta conducta es considerarà discriminatòria i molt greu.

A més, aquest mateix protocol ha de donar cobertura a qualsevol situació d'assetjaments sexual o per raó de sexe que es produeixi entre persones treballadores, però també entre aquestes i altres persones vinculades a l'entitat (voluntaris, usuaris, proveïdors, etc.). Les situacions que es produeixin entre personal voluntari i on no intervingui cap persona treballadora no són objecte de l'obligatorietat d'aquest protocol, tot dir que és molt convenient tenir-les en compte, donat que la naturalesa de la seva prestació pot tenir moltes similituds amb una relació laboral remunerada.

3 Declaració institucional

L'entitat ha d'establir clarament en el seu protocol el seu rebuig enfront qualsevol tipus d'assetjament sexual o per raó de sexe. Aquesta declaració té per una banda un objectiu informatiu però, per altre, també té un objectiu sensibilitzador mostrant el l'animadversió que provoquen aquest tipus de comportament i les conductes inacceptables.

Es pot aprofitar, si així es desitja, la declaració de l'entitat per recordar a totes les persones incloses en l'àmbit d'aplicació del protocol dels drets i obligacions tant de l'entitat com del propi personal.

4 Contingut del protocol

El contingut mínim que ha de contenir el protocol d'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe és el següent:



1. Identificació. Motius que duen a l'entitat a la realització del protocol i de declaració d'intencions del mateix.
2. Presentació i àmbit. Què és i a qui afecta el protocol. Com hem dit és important definir la transversalitat del pla d'acció i no establir cap tipus de limitació.
3. Objectius. Haurem d'establir què es pretén protegir amb la màxima concreció possible. En aquest punt es pot, fins i tot, fer una relació de mesures que es consideren objectes del protocol, tot dir que sempre deixant oberta la porta a altre tipus d'acció no catalogada al mateix.
4. Principis i garanties. Com actuarem i com controlarem els processos i l'acompliment del protocol.
5. Prevenició. Mesures per evitar les situacions de manera prèvia.
6. Procés d'intervenció i diagrama. Es recolliran de manera gràfica les diferents fases del protocol així com les accions a realitzar i qui les realitza.
7. Seguiment i avaluació. S'establiran mecanismes per garantir el bon funcionament del protocol i per analitzar canvis necessaris en el mateix que portin a que sigui més efectiu.
8. Informació a la plantilla. S'haurà d'indicar necessàriament la forma en que es comunicarà al personal de l'entitat l'existència del protocol..
9. Model de denúncia interna. S'adjuntarà, com annex un exemple de model per posar en marxa un procediment.

5 Referències i guies per la realització del protocol

- ✿ [Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes](#)
- ✿ [Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#)
- ✿ [Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa](#)
- ✿ [Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa](#)

6 Infografies

Infografia contingut protocol: Accedir [AQUÍ](#)

Infografia Què es considera assetjament sexual: Accedir [AQUÍ](#)

Infografia Mesures per la prevenció de l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe: [Accedir AQUÍ](#)