



associació **amisol**

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





associació **amisol**

ÍNDEX

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS D'AMISOL	3
2. OBJECTIUS	6
3. CONCEPTES I DEFINICIONS	6
A) Assetjament sexual	6
B) Assetjament per raó de sexe	8
C) Tipologies d'assetjament	8
D) Grups d'especial atenció.....	9
4. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT	10
5. ÀMBIT DE PROTECCIÓ	11
6. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	11
A) Via interna	12
B) Vies externes	14
7. ASSISTÈNCIA I ASSESSORAMENT A LES PERSONES AFECTADES	15
A) Persona de Referència	16
B) Comissió per la Prevenció de l'Assetjament	17
8. INFORMACIÓ I DIFUSIÓ DEL PROTOCOL	18
9. AVALUACIÓ I SEGUIMENT.....	19
10. PRINCIPIS.....	20
11. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES	21
12. DISPOSICIÓ FINAL	21



associació **amisol**

I3. MARC LEGAL	22
I4. FONTS CONSULTADES	24
ANNEX I. CIRCUIT D'ACTUACIÓ EN ELS CASOS D'ASSETJAMENT	26
ANNEX 2. MODEL DE DENÚNCIA FORMAL	27
ANNEX 3. MODEL D'INFORME DE CONCLUSIONS DE LA COMISSIÓ DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT (CPA)	28



I. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS D'AMISOL

AMISOL vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes d' **AMISOL** tenen dret a què es respecti la seva dignitat en l'àmbit laboral, fent extensiu aquest tracte de respecte mutu amb terceres persones que es relacionen amb l'entitat per motius laborals (clientela, proveïdors/ores, col·laboradors/ores, etc.)

D'acord amb aquests principis, **AMISOL** declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

AMISOL demana que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre d'altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidadores per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no permetent-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades i donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.



associació **amisol**

AMISOL es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Garantir tolerància zero en relació a qualsevol conducta o actitud constitutiva d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa a través de cursos de formació, campanyes informatives de sensibilització i de presa de consciència de la plantilla per fomentar canvis d'actitud si es requereixen.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona o relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.
- Adaptar el protocol i les actuacions de prevenció a les persones amb discapacitat psíquica usuàries de l'entitat.
- **AMISOL** es compromet a tenir un/a professional responsable dels casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe que es puguin produir i, a tenir a disposició professionals externs especialistes en la matèria.



associació **amisol**

El protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

Solsona, juny de 2018

Josep Caballol i Guilanyà
President

Marc Pera Plans
Representant legal dels treballadors/es



2. OBJECTIUS

Aquest protocol té el doble objectiu de:

1. Establir actuacions de prevenció de les conductes d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe per eradicar comportaments indesitjats dins l'àmbit laboral i aconseguir un entorn de treball segur i respectuós amb totes les persones de l'entitat.
2. Establir un procediment intern àgil amb garanties de confidencialitat, imparcialitat i transparència per tal de canalitzar les queixes que hi pugui haver i facilitar la seva resolució dins de la pròpia empresa.
3. Establir un canal específic per a resoldre situacions de detecció d'assetjament sexual o per raó de sexe amb les persones amb discapacitat.

3. CONCEPTES I DEFINICIONS

A) ASSETJAMENT SEXUAL

Segons la **Directiva 2006/54/CE** del Parlament Europeu i el Consell Europeu, de 5 de juliol de 2006, en relació 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 promoció professional i a les condicions de treball, defineix l'assetjament sexual com:

“la situació que produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant ofensiu”.

Tot i que les definicions expressades en diferents normes o sentències poden diferir en alguns detalls, totes elles incorporen els mateixos elements clau:



associació **amisol**

- **Elements clau:**
- **Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep:** s'assenyala la concurrència de 3 conductes que han de donar-se necessàriament: **sol·licitud** o requeriment de qualsevol comportament d'índole sexual; **persistència** en aquest requeriment i **rebuig** per part de la persona que el rep.
- **Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals:** inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per elles mateixes delictes penals (forçar algú a mantenir relacions sexuals, etc). La Directiva assenyala explícitament que aquestes conductes poden ser verbals, no verbals o físiques.
- **Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.** No obstant, és important assenyalar que la inexistència d'intencionalitat d'aquell que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat. Per crear un entorn intimidatori, hostil i humiliant, en la majoria dels casos, és necessària una pauta repetitiva de conductes o accions ofensives. Però cal tenir molt en compte que, comportaments aïllats o infreqüents, si són prou greus, poden ser suficients per ser qualificats com assetjament sexual.

A través de les conductes d'assetjament sexual, la víctima pot veure afectats diversos dels seus drets fonamentals:

- Dret a la intimitat (Art. 18. Constitució Espanyola)
- Dret a la integritat física i moral (Art. 15 Constitució Espanyola)
- Dret a la igualtat (Art. 14 Constitució Espanyola), ja que la major part d'aquestes accions es produeixen contra les dones.



associació **amisol**

B) ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

La **Directiva 2006/54/CE** defineix assetjament per raó de sexe com:

“la situació on es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d’una persona, amb el propòsit o l’efecte d’atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu”.

- **Elements clau:**
- **Comportament no desitjat** / no volgut per la persona que el rep.
- **Es relaciona amb el sexe d’una persona:** per exemple atemptar contra la dignitat d’una treballadora només pel fet de ser dona, pel fet d’estar embarassada o per la seva maternitat, o pel fet d’exercir algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.
- **Que tingui com a objectiu o produeixi l’efecte d’atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.**

C) TIPOLOGIES D’ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Es poden establir diferents tipologies d’assetjament:

Assetjament d’intercanvi (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre’s als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el **xantatge sexual**). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s’utilitza per a negar-li l’accés a la formació, l’ocupació, la promoció, l’augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un **abús d’autoritat**. Són, per tant, subjectes actius d’aquest tipus d’assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral: és a dir, tota persona jeràrquicament superior.



associació **amisol**

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, en funció de la gravetat del comportament). Normalment el produeixen els propis companys o companyes o terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'empresa. També s'estableix una altra tipologia en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- Assetjament horitzontal: entre companys/es.
- Assetjament vertical descendent: comandament – subordinat/da.
- Assetjament vertical ascendent: subordinat/da – comandament.

D) GRUPS D'ESPECIAL ATENCIÓ

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat.

Els estudis realitzats mostren que la majoria de les persones que pateixen assetjament són dones. Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són les dones que tenen la responsabilitat econòmica de la família, dones que accedeixen de nou a l'àmbit laboral o a sectors professionals tradicionalment masculins, dones amb contractes eventuais o subcontractades, dones amb discapacitat i dones immigrants.

L'Associació AMISOL, en ser una entitat que atén a persones amb discapacitat, posarà especial atenció a la prevenció de l'assetjament en dones amb discapacitat, per ser un grup d'especial atenció, i per la situació de més vulnerabilitat que pateixen.

4. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT



associació **amisol**

Amb la finalitat de mantenir un ambient de treball saludable i garantir el respecte entre les persones que hi treballen s'establiran unes mesures per evitar l'aparició de conductes d'assetjament. Les actuacions de prevenció que es realitzen o realitzaran són les que s'indiquen a continuació:

- Manifestar per part de l'òrgan directiu el rebuig a aquest tipus de comportaments i actituds en el seu personal.
- Elaborar el protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Realitzar campanyes de sensibilització i conscienciació per donar a conèixer els efectes negatius que comporta en les relacions personals i laborals dels treballadors i treballadores de l'empresa.
- Fer formació específica en aquesta matèria per la persona de referència i per la resta de membres de la Comissió per la Prevenció de l'Assetjament (CPA).
- Realitzar sessions d'informació pel personal de l'empresa per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per formular queixes i/o denúncies.
- Penjar al tauler d'anuncis informació sobre mesures de prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com altres notícies relacionades amb aquest tema.
- Oferir formació sobre l'assetjament sexual en persones amb discapacitat a la persona responsable, al personal d'atenció directa.
- Realitzar tallers de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe a les persones amb discapacitat.

5. ÀMBIT DE PROTECCIÓ

Estaran sota l'àmbit de protecció d'aquest protocol totes les persones que treballen a l'organització indistintament del seu tipus de contracte (indefinit, temporal, en pràctiques,



associació **amisol**

provinents d'ETT, personal becari); de la seva jornada laboral (completa, a temps parcial); i de la seva categoria professional i jerarquia dins l'organigrama. També ho estaran les persones amb discapacitat que atén l'entitat.

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part d'AMISOL però que s'hi relacionen per raó de la seva feina (persones usuàries, clientela, personal de serveis externs, proveïdors/ores, col·laboradors/ores...) Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa).

6. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Les possibles situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe dins l'àmbit laboral tenen dues **vies d'actuació: l'interna i l'externa**. El present protocol únicament es refereix al procediment intern tot i que també es fa esment de les vies externes existents (administratives i judicials), i s'informa del caràcter no exclouent dels circuits de protecció i resposta en el marc de l'organització.

Quan una persona és víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe, i els fets no s'han donat anteriorment ni reverteixen gravetat, abans de procedir a l'actuació per part de l'empresa la persona assetjada s'hauria d'adreçar directament a l'autor/a dels fets per manifestar-li el seu rebuig a les situacions i actituds que considera ofensives i demanar-li explícitament que no es repeteixin.

Si els fets malgrat tot continuen, s'inicia al procediment d'actuació intern amb la formulació de la queixa.



associació **amisol**

Quan una persona de l'entitat detecti una situació de possible assetjament o per raó de sexe a una persona amb discapacitat, haurà de seguir el mateix procediment. Si és una persona d'atenció directa, també caldrà que ho posi en coneixement de la persona responsable del servei.

A) VIA INTERNA

1. **QUEIXA (suport i assistència):** la persona assetjada (que pot fer-se acompanyar per algú de la seva confiança) formula una queixa i demana assistència i suport a la **PERSONA DE REFERÈNCIA** (veure pàg. 12) o si ho desitja també pot formular la queixa a alguna persona integrant de la **COMISSIÓ PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT** (veure pàg. 13).

És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint és difícil d'actuar immediatament.

La persona que detecti una situació d'assetjament en persones amb discapacitat, o la persona responsable del servei, formularan la queixa en nom de la persona en cas que aquesta estigui incapacitada. En cas que no ho estigui, caldrà acompanyar a la persona en tot el procés. També caldrà seguir el procés en cas que la persona denunciada tingui una discapacitat.

2. **MEDIACIÓ INFORMAL:** la **PERSONA DE REFERÈNCIA** intenta resoldre el conflicte clarificant els fets i informa a la persona assetjadora que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa i de les conseqüències de continuar amb aquesta actitud; així mateix li comunicarà que es farà un seguiment de la situació encara que la conversa sigui informal i confidencial.

2.1 Resolució de la queixa: si el resultat de la mediació és satisfactori, la **PERSONA DE REFERÈNCIA** ha de garantir que ha finalitzat l'assetjament i comunicarà per escrit a les dues parts què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

2.2 No resolució de la queixa: quan el resultat ha estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.



associació **amisol**

3. DENÚNCIA INTERNA – INVESTIGACIÓ: la persona assetjada presenta una denúncia interna (*model ANNEX 2*), sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta. La PERSONA DE REFERÈNCIA i la COMISSIÓ PER LA PREVENCIÓ iniciaran la **instrucció del cas** de la següent manera:

- 3.1. Entrevistar la persona que denuncia** (que pot estar acompanyada per un tercer de la seva confiança). En el cas que es tracti d'una persona amb discapacitat, caldrà que estigui acompanyada per una persona d'atenció directa o responsable de servei. Si està incapacitada, caldrà que intervingui també el seu tutor/a legal.
- 3.2. Entrevistar els possibles testimonis** i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés.
- 3.3. Entrevistar la persona denunciada** (que pot estar acompanyada per un tercer de la seva confiança). En cas que es tracti d'una persona amb discapacitat, també caldrà que vagi acompanyada d'una persona responsable.
- 3.4.** Si cal, demanar **assessorament** a professionals de psicologia, dret, medicina, etc.
- 3.5. Mesures cautelars:** durant el procés caldrà considerar si s'ha d'emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la presumptament assetjadora. Aquesta decisió la prendrà la direcció de l'empresa, que també forma part de la COMISSIÓ PER LA PREVENCIÓ.
- 3.6. Avaluar les proves i prendre les decisions:** l'informe d'investigació el realitza la PERSONA DE REFERÈNCIA conjuntament amb la COMISSIÓ PER LA PREVENCIÓ. És important remarcar que la persona que fa la denúncia interna només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona presumptament assetjadora provar l'absència de discriminació. Si a l'informe d'investigació els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, s'haurà de:
 - Decidir sancions i altres mesures disciplinàries que s'imposaran a la persona assetjadora.
 - Identificar les possibles vies de resolució per solucionar la situació.
 - Preparar un **informe escrit (model ANNEX 3)** i comunicar el resultat a les parts incloent una síntesi dels fets.

- 3.7. Resolució de la investigació:** s'informarà la persona que ha presentat la denúncia interna del resultat i de les accions disciplinàries que es prendran (accions correctives, canvis, sancions). Per altra banda, també s'informarà del dret de recórrer en el cas que no s'aconseguís el resultat desitjat.

La **instrucció del cas** ha de tenir una síntesi dels fets i ha d'acabar amb una decisió. L'informe ha d'incloure també una síntesi de les actuacions que s'han realitzat en la instrucció (a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions s'ha arribat, etc.)

B) VIES EXTERNES

L'objectiu del protocol és articular i definir el circuit de resposta i protecció a l'interior de l'empresa.

De totes maneres la PERSONA DE REFERÈNCIA informarà a la persona assetjada de les vies externes que existeixen i que no tenen caràcter exclouent amb la denúncia interna. No obstant, en la mesura del possible s'intentarà donar resposta en el marc de l'organització.

Així mateix, sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184) s'ha d'acudir a la via penal.

Les vies externes a les quals la persona assetjada es pot dirigir per emprendre accions legals són:

- **Via administrativa:** interposar una denúncia a la Inspecció de Treball.
- **Via judicial:** interposar una demanda (ordre social) o interposar una querella (ordre penal).



En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes poden facilitar informació, suport i assistència.

A la nostra població hi ha el **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) del Solsonès** creat pel Consell Comarcal del Solsonès i l'Ajuntament de Solsona amb el suport de l'Institut Català de les Dones. És un servei adreçat a les dones de la comarca destinat, entre altres, a donar informació sobre serveis i recursos laborals, assessorament jurídic gratuït, suport en els tràmits per obtenir justícia gratuïta, atenció psicològica en situacions de malestar laboral, etc. Es troba al C/ Dominics, 14, de Solsona (Tel. 973482003).

7. ASSISTÈNCIA I ASSESSORAMENT A LES PERSONES AFECTADES

El Codi de Conducta Europeu recomana que l'empresa designi i formi una o més persones per tal de proporcionar assessorament a les persones que pateixen una situació d'assetjament i ajudar a resoldre la situació en aquells casos en què sigui possible. Aquestes persones en la nostra empresa són LA PERSONA DE REFERÈNCIA i LA COMISSIÓ PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT. Tot seguit s'exposa les funcions de cadascuna i les persones de l'empresa que s'han designat.

A) PERSONA DE REFERÈNCIA

Les **funcions** de la PERSONA DE REFERÈNCIA són:

- Rebre totes les queixes per assetjament sexual i per raó de sexe.



associació **amisol**

- Donar suport i assessorament a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- Proporcionar suport i assessorament a les persones que detectin un possible assetjament sexual o per raó de sexe amb persones amb discapacitat.
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament sobre com procedir.
- Comentar i clarificar les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna).
- Realitzar totes les actuacions necessàries per a preparar les actuacions de mediació per tal de tenir el màxim coneixement del cas.
- Atendre i representar a la persona que formula la queixa o denúncia en tot el procés.
- Informar dels drets i obligacions a totes les persones involucrades.
- Informar a la COMISSIÓ PER LA PREVENCIÓ de l'assetjament sexual.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.)
- Facilitar assistència en les vies i opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació informal entre les parts.
- En el cas que la mediació informal sigui insuficient, activar el procediment de mediació formal.



En data 14 d'abril de 2010 la Comissió d'Igualtat reunida i d'acord amb la representació del personal, va nomenar com a PERSONA DE REFERÈNCIA la **Sra. Laura Franzoni i Grau**, membre de la Comissió d'Igualtat amb formació en Psicologia i Màster en Agents d'Igualtat d'Oportunitats per a les Dones a l'àmbit rural de la Universitat de Lleida. En data de juny de 2018 s'acorda mantenir la mateixa professional.

B) COMISSIÓ PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL

Les **funcions** de la COMISSIÓ PER LA PREVENCIÓ són:

- Rebre les denúncies per assetjament sexual.
- Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que estableix aquest protocol.
- Recomanar i gestionar a Recursos Humans les mesures de prevenció, informació, sensibilització i formació que estimi convenientes.
- Elaborar un informe amb les conclusions sobre el suposat cas d'assetjament investigat, que inclourà els indicis i mitjans de prova del cas, els seus possibles agreujants o atenuants, i instar, si s'escau, a la Gerència / Recursos Humans a l'obertura de procediment disciplinari contra la persona denunciada, havent de ser informada de tal extrem i de la sanció imposada.
- Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.
- Reunir-se anualment per realitzar el seguiment i l'avaluació del protocol.

En data 12 de juny de 2018 la direcció de l'empresa juntament amb la representant de Recursos Humans va nomenar com a membres de la COMISSIÓ PER LA PREVENCIÓ la **Sra. Laura Franzoni i Grau** (Persona de Referència i Agent d'Igualtat), el/la **Gerent i cap de RRHH**, i la **Sra. Dolors Colilles i Codina** (Treballadora social) i la **Sra.**



Resumim en un requadre les persones designades per la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a **AMISOL**.

PERSONA DE REFERÈNCIA:

Sra. Laura Franzoni i Grau

Composició de la COMISSIÓ PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT:

Gerent

Sra. Dolors Colilles i Codina

Sra. Laura Franzoni i Grau

8. INFORMACIÓ I DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

L'elaboració d'aquest protocol anirà acompanyada d'una campanya de difusió i comunicació a totes les persones de l'empresa, amb la finalitat de què sàpiguen que determinats comportaments i actituds no es toleraran i que es disposa de mecanismes per prendre mesures immediates si se'n té coneixement.

Els instruments que s'utilitzen per la comunicació de la política de l'empresa en relació a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe i de l'existència d'un protocol per la prevenció i abordatge d'aquests tipus d'assetjament són els següents:

- Lliurar una còpia del protocol a la representació del personal.
- Revisar i difondre el fulletó informatiu que es va elaborar l'any 2010, sobre què s'entén per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, de com actuar en cas de trobar-se en alguna d'aquestes situacions, a qui adreçar-se i on consultar el protocol.



associació **amisol**

- Incorporar al Manual d'acollida un apartat on s'especifiqui la política de l'empresa en relació a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Entregar a les persones de nova incorporació el Manual d'Acollida i el fulletó informatiu per què coneguin els seus drets i els seus deures així com la política de l'empresa referent a l'assetjament en l'àmbit laboral i l'existència d'aquest protocol.
- Penjar al tauler d'anuncis informació sobre mesures de prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com altres notícies relacionades amb aquest tema.
- Realitzar campanyes informatives per al personal de l'empresa sobre el protocol.

9. AVALUACIÓ I SEGUIMENT

La COMISSIÓ PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT es reunirà periòdicament per tal de fer un seguiment dels casos d'assetjament, en cas que n'hi hagués. En cas de que no hi hagi cap incidència, es reunirà igualment un cop l'any per fer avaluar el funcionament del protocol, les accions d'informació i sensibilització realitzades, etc.

Es farà un informe anual recollint tots aquests aspectes, mitjançant els següents indicadors d'avaluació:

- Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol realitzades a la plantilla.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament sexual que s'han detectat a l'empresa.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament per raó de sexe que s'han detectat a l'empresa.
- Nombre de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe que s'han comunitat i/o denunciat a l'empresa.
- Nombre de casos resolts.
- Temps mitjà de resolució dels casos
- Nombre i tipologia de mesures correctores implementades.

Totes les dades estaran segregades per sexes, i es diferenciarà els casos amb persones amb discapacitat o sense.

10. PRINCIPIS

És important garantir que en l'abordatge i resolució dels processos es respectin els següents principis:

- **CONFIDENCIALITAT I DISCRECIÓ.** Per protegir la dignitat de totes les persones implicades, la PERSONA DE REFERÈNCIA posarà de forma expressa en coneixement de totes elles, la prohibició de divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés d'investigació. La persona que presenta la denúncia ha de rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- **RAPIDESA.** És convenient establir un temps límit per finalitzar la instrucció i per prendre les decisions. La durada de tot el procés no hauria de ser superior a **10 dies laborables**.
- **TRANSPARÈNCIA I EQUITAT.** Cal que totes les persones implicades coneguin quan començarà la investigació, quin temps durarà i quan s'informarà dels resultats. A més cal que totes les persones implicades rebin informació de l'evolució de la denúncia interna i de les accions correctores que en resultaran.



associació **amisol**

11. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES

L'assetjament sexual i/o per raó de sexe estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com a una infracció disciplinària.

- **L'assetjament sexual d'intercanvi** o vertical és considera com una falta molt greu.
- **L'assetjament sexual ambiental** i l'assetjament per raó de sexe podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.
- Les **conductes de represàlia** contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o ha col·laborat en la investigació, constitueixen una greu infracció disciplinària.
- Les **denúncies fetes amb mala fe** són aquelles que es fan coneixent que són falses. Normalment no són molt freqüents, però si es produeixen, haurien de comportar sancions importants. Cal distingir-ho de la denúncia interna no provada (feta amb bona fe) que és aquella on les evidències indiquen que no hi ha hagut assetjament sexual i/o per raó de sexe, o que no hi ha suficients evidències per provar que s'ha produït. En aquest cas no hauria de comportar conseqüències.

12. DISPOSICIÓ FINAL

Si alguna norma legal o convencional d'àmbit superior afectés al contingut del present protocol, les persones signants del mateix es comprometen a la seva immediata adequació.

13. MARC LEGAL



Les normes d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe són les següents:

Àmbit comunitari:

- **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell**, de 5 de juliol, de 2006 relativa de l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació i treball.
- Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

Àmbit estatal:

- **Constitució Espanyola:**
 - art. 14: Principi d'igualtat.
 - art. 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral.
 - art. 18: Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
 - art. 35: Dret al treball ... sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.
- **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre dones i homes:**
 - art. 7: Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que es consideraran en tot cas discriminatoris.
 - art 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directe per raó de sexe.



associació **amisol**

- art. 45.1: Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
 - art. 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball. [93 apartat C – Annex I Marc General]
- **Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.**
- **Estatut dels Treballadors:**
- art. 4.2 e): En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:**
- art. 2: Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
 - art. 4.2: Defineix el risc laboral com la possibilitat de que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
 - art. 14 i ss: Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores front els riscos laborals.
 - art 33 i ss: Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.

- **Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social.**
 - art. 8.13: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.
 - art. 8.13. bis: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

- **Codi Penal**
 - art 184: tipifica l'assetjament sexual com a delicte.

Àmbit autonòmic:

- **Estatut d'Autonomia de Catalunya:**
 - art.15: Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

- **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.**

14. FONTS CONSULTADES

- Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2017). ***Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.***

- Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2017). ***Guia per a l'elaboració del Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.***

- Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya (2009): ***La prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa.***



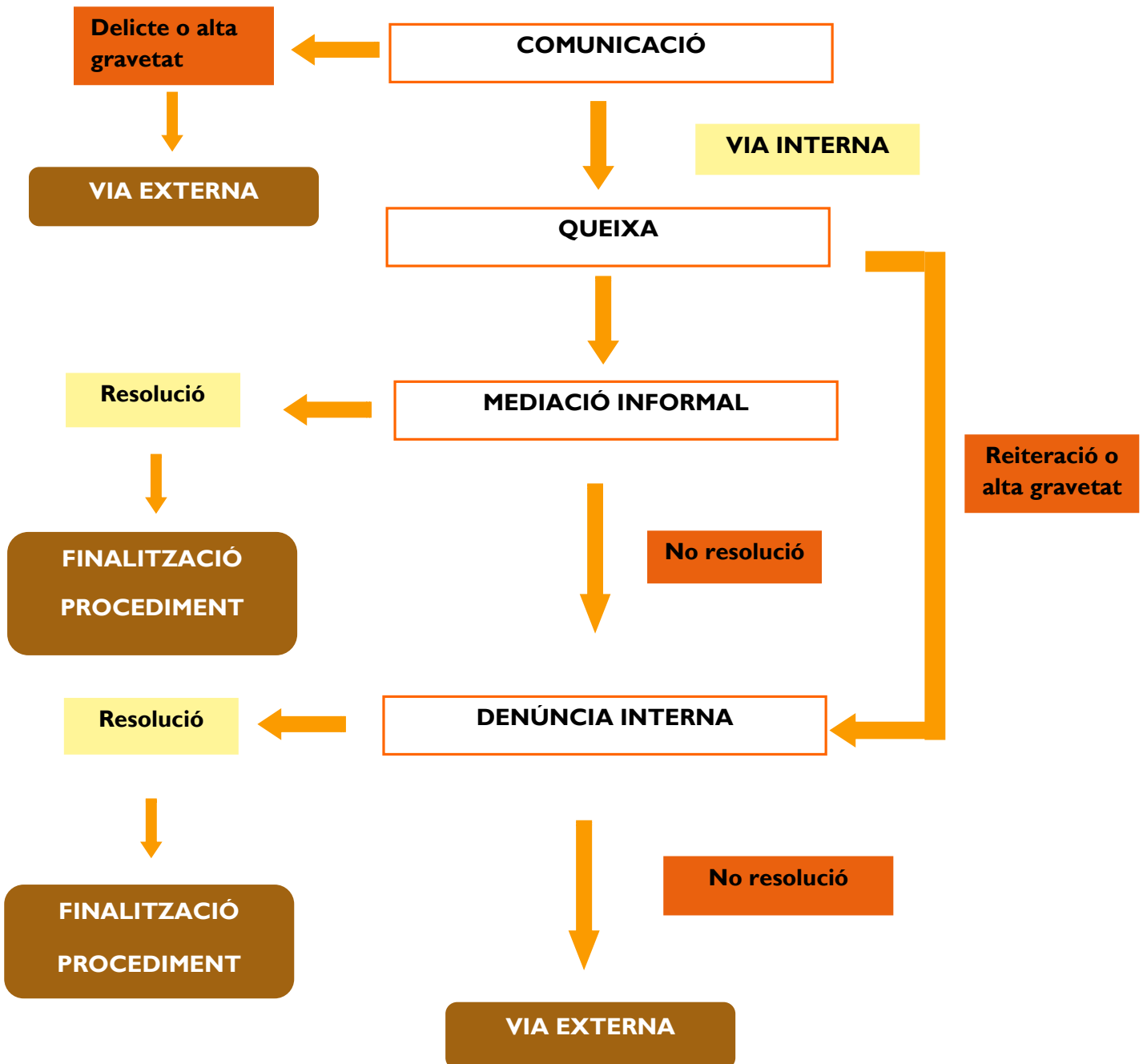
- Direcció General de la Funció Pública. Departament de Governació i Administracions Públiques. Generalitat de Catalunya (2006): ***L'assetjament sexual a la feina.***
- Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2009): ***Totes i tots per una bona feina. Prevenim la violència vers les dones en l'àmbit laboral.***
- Secretaria de Política Sindical / Salut Laboral de la UGT de Catalunya (2010). ***Quadern preventiu: Protocol d'actuació a l'empresa per la prevenció de l'assetjament laboral.***
- Consell Comarcal de l'Alt Camp (2009): ***Protocol davant assetjament sexual i per raó de sexe del Consell Comarcal de l'Alt Camp.***

Assessorament extern:

- **ARTAU Associats, S.L. Polítiques d'Igualtat**
- **Dra. Esther Sánchez Torres**, Professora titular de Dret del Treball d'ESADE

ANNEX I. CIRCUIT D'ACTUACIÓ EN ELS CASOS D'ASSETJAMENT A LA FEINA

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL DE L'AMISOL





associació **amisol**

ANNEX 2. MODEL DE DENÚNCIA FORMAL

DADES PERSONALS DE QUI PRESENTA LA QUEIXA

Nom i cognoms:

Secció:

Lloc on es desenvolupa la situació denunciada:

Telèfon de contacte:

Domicili a efectes de notificació:

FETS

Descripció de la situació que genera la denúncia, indicant-hi:

- El nom de la persona (o persones) que està patint la presumpta situació d'assetjament.
- Descripció cronològica dels fets des dels seus inicis.
- Persones implicades (agressor/a, col·laboradors/ores)
- Concreció de dates, hores, persones que hi eren presents, etc.
- Actuacions i passos que s'han fet per solucionar el conflicte.
- Aportació de proves documentals i testimonis (si n'hi ha).

A efectes de constatar els fets indicats, sol·licito que aquesta Comissió contacti amb aquestes persones en qualitat de testimonis:

-
-
-
-

POSSIBLE SOLUCIÓ

Exposar la solució que proposa la persona demandant. En cas que aquesta no sigui la persona que pateixi la situació d'assetjament, indicar-hi també la solució proposada per la possible víctima.

Persona demandant (signatura)

Rebut per (segell i/o signatura)

Lloc i data

Lloc i data



associació **amisol**

ANNEX 3. MODEL D'INFORME DE CONCLUSIONS DE LA COMISSIÓ PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT (CPA)

Núm. d'expedient:

Lloc i data:

Sr. / Sra. com a instructor/a del cas i membre de la CPA

Sr. / Sra. com a membre de la CPA

Sr. / Sra. com a membre de la CPA

Com a membres de la Comissió per la Prevenció de l'Assetjament (CPA), informen:

- 1r. Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies
- 2n. Resum de les diligències practicades, arguments de les parts, testimonis i proves.
- 3r. Relació de fets que resultin acreditats segons la CPA.
- 4t. Conclusions (indicant-hi possibles agreujants).
- 5è. Proposició de mesures.

Signatures