




PROTOCOL per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i/o orientació sexual

Redactat per: Tècnic.PRL	Acordat: President/a CSS <i>ALBERT CARBONELL</i>	Aprovat per: President MPG
Data: Maig 2022	Data: Maig 2022	Data: Maig 2022
Signatura: Carles Navarro Bascuñana - DNI 52217998V (TCAT) <small>Firmado digitalmente por Carles Navarro Bascuñana - DNI 52217998V (TCAT) Fecha: 2022.05.09 13:08:20 +02'00'</small>	Signatura: 	Signatura:

**A la Manco apostem
per la Prevenció**

Ens ajudes, si us plau?



ÍNDEX

1.	INTRODUCCIÓ	<u>3</u>
2.	DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	<u>4</u>
3.	DEFINICIÓ I CONCEPTES PREVIS	<u>5</u>
4.	FASES ASSETJAMENT	<u>7</u>
5.	OBJECTIUS I ABAST	<u>8</u>
6.	APLICACIÓ DEL PROTOCOL	<u>9</u>
7.	ANNEXES	<u>17</u>

I. INTRODUCCIÓ

L'existència d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en l'entorn laboral és la manifestació més patent de la desigualtat real que encara hi ha a la nostra societat.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són dos dels problemes que tradicionalment les dones han hagut d'afrontar en l'àmbit laboral i constitueixen un fenomen que atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: els drets a la intimitat i a la dignitat, a la llibertat sexual, a la no discriminació per raó de sexe, a la seguretat i a la integritat física i moral.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre treballadors i treballadores s'estableix l'obligatorietat de posar en marxa aquest protocol. Així, l'article 48 recull expressament que "les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb la representació de treballadores i treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació".

També la Llei 5/2008, de Catalunya, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, es refereix a la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

I per acabar, l'aprovació d'aquest protocol compleix l'objectiu de la Mancomunitat Penedès-Garraf d'aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a tots/es els treballadors/es. Els treballadors/es de la Mancomunitat Penedès-Garraf tenen dret que es respecti la seva dignitat i integritat.

I tots els homes i dones de la MPG tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (proveïdors/es, personal extern, empreses subcontractades, etc...) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

Les dificultats que comporta la protecció "a posteriori" vers els actes i conductes d'assetjament són tan greus i nombroses que, tant els estudis com les legislacions coincideixen a assenyalar que els instruments més eficaços de tutela són la PREVENCIÓ i la INTERVENCIÓ en els estadis més inicials d'aquestes situacions a l'interior de l'empresa.

És per això que en la presentació d'aquest Protocol s'ha volgut posar un èmfasi especial en les qüestions preventives per evitar que a la nostra Mancomunitat es produeixin conductes d'aquest tipus, i que hi hagi algú que estigui sotmès al que també s'ha anomenat "assetjament ambiental".

Però a banda de la prevenció, també cal fixar els procediments i el circuit a seguir en cas que es doni una situació d'aquest caire, i facilitar informació a les persones afectades els recursos que té la ciutat per atendre-les i perquè la seva recuperació sigui òptima.

En la redacció d'aquest Protocol hi ha tingut molt a veure l'opinió del Comitè de Seguretat i Salut i el Servei de Recursos Humans.

II. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

La Mancomunitat Penedès-Garraf és conscient de la importància de crear i mantenir un entorn de treball segur, digne i respectuós per a totes les persones que formen la plantilla municipal i per a les persones que formen part d'empreses externes o entitats que estan relacionades laboralment amb la MPG. També és conscient que tots i totes tenim el dret que els altres respectin la nostra dignitat i l'obligació de tractar amb respecte les persones amb les quals ens relacionem dins l'àmbit laboral.

A partir d'aquests principis, la MPG del Penedès declara que no permetrà ni tolerarà ni l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe. Per aquest motiu un grup de treball ha redactat i aprovat aquest Protocol amb el consens de representants de les treballadores i treballadors de la MPG que pretén, consensuat amb la representació de les treballadores i els treballadors de la MPG, i aprovat, el present Protocol que pretén ser una eina de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i d'actuació davant de possibles casos en tot l'àmbit laboral de la MPG.

Amb l'objectiu, doncs, de fomentar aquest entorn de treball segur, digne i respectuós, i de seguir la legislació estatal i autonòmica en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes i drets de les dones, la MPG es compromet a:

- Aprovar aquest Protocol com a eina fonamental per a la prevenció i el tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Facilitar i donar el suport institucional a totes les activitats previstes en aquest Protocol i donar-hi suport institucional.
- Divulgar-ne el contingut pels canals més efectius per tal que el conegui conegut tothom qui tingui relació laboral amb la MPG.
- Dur a terme campanyes de sensibilització i conscienciació per fer conèixer els efectes negatius de l'assetjament en les relacions personals i laborals.
- Facilitar suport, informació i accés als recursos existents a les persones que hagin estat víctimes d'aquests comportaments assetjadors i actuar en conseqüència contra les persones que els ocasionin.
- Eliminar les accions, comportaments o actituds discriminatòries de naturalesa sexual perquè són ofensives, humiliants i degradants per a les persones a qui van destinades.

El Protocol que acompanya aquesta declaració de principis concreta i desenvolupa aquests compromisos i es revisarà quan escaigui per actualitzar-ne els seus continguts i adequar-lo, si fos necessari a la realitat canviant.

III. DEFINICIÓ I CONCEPTES PREVIS

Assetjament sexual

Situació en la qual es 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, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament per raó de sexe: definició i elements clau

La Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes diu: "L'assetjament per raó de sexe ha estat definit com la situació en què 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 d'aquesta definició:

- Comportament no desitjat /no volgut per la persona que el rep
- Es relaciona amb el sexe d'una persona

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir les que atempten contra la dignitat:

- d'una treballadora només pel fet de ser dona
- d'una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.
- d'un/a treballador/a per motiu del seu sexe i/o orientació sexual, i en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

I que tinguin com a objectiu o produeixin l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives, tot i que hi ha accions que són considerades greus i que basten per si soles per considerar-les tipificades com a assetjament per raó de sexe.

Tipologies d'assetjament sexual i/o per raó de sexe

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes comportaments són tan manifestament greus que amb un sol incident n'hi pot haver prou per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

En funció de si es condiciona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

- L'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 la feina (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, al salari o a qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.
- L'assetjament ambiental: el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

Majoritàriament són les dones les que són assetjades. Però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe pot produir-se:

- Entre companys/es (assetjament horitzontal).
- D'un comandament a un/a subordinat/ada (assetjament vertical descendent).
- D'un subordinat/da o grup de subordinats/ades a un comandament (assetjament vertical ascendent).

També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna manera a l'empresa, o quan és aquesta externa qui el produeix: clientela, proveïdors/ores; persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se de manera no intencionada, però en tot cas són inacceptables.

IV. FASES DE L'ASSETJAMENT

El fenomen cíclic de la violència, que es dona en el cas de la violència en l'àmbit de la parella no acostuma a produir-se de la mateixa manera en els espais laborals.

L'assetjament en l'àmbit laboral pot presentar les fases següents:

Fase 1:

Factors previs de selecció i aproximació



Fase 1:

Factors previs (selecció de la persona i aproximació): la persona agressora detecta la persona que vol assetjar. Mitjançant mecanismes d'aproximació, comprensió, favoritisme o privilegis, crea un entorn favorable envers aquesta persona i genera un espai de confiança aparent que també és percebut per la resta de persones del context laboral. Aquesta situació ofereix a la persona agressora l'espai de permissivitat que li permet descobrir els punts febles de la persona assetjada.

Fase 2:

Aïllament o atac als punts febles



Fase 2:

Aïllament o atac dels punts febles de la persona assetjada (teranyina): és el moment en què la persona agressora utilitza el seu coneixement per tal d'aïllar la persona assetjada i adopta actituds subtils i difícils de detectar. Normalment, les persones del voltant contemplen la situació com a consentida i la persona assetjada comença a trobar-se aïllada dels seus companys i companyes.

Fase 3:

Assetjament directe

Fase 3:

Assetjament directe: la persona agressora actua directament sobre la persona assetjada. Aquesta fase es caracteritza per un important aïllament de la persona assetjada en relació amb la resta de companys i companyes de feina.

V. OBJECTIUS I ABAST

OBJECTIUS

Els objectius d'aquest document són facilitar una eina per a la prevenció i la detecció de l'assetjament sexual i/o la discriminació per raó de sexe a la MPG, fixar el circuit i els canals a utilitzar en cas que es produeixi una situació d'aquestes característiques; i posar a l'abast de les persones afectades els recursos per acompanyar-les i perquè es recuperin.

Aquest instrument, a més, posa les bases per al desenvolupament d'una futura guia de divulgació i sensibilització professional.

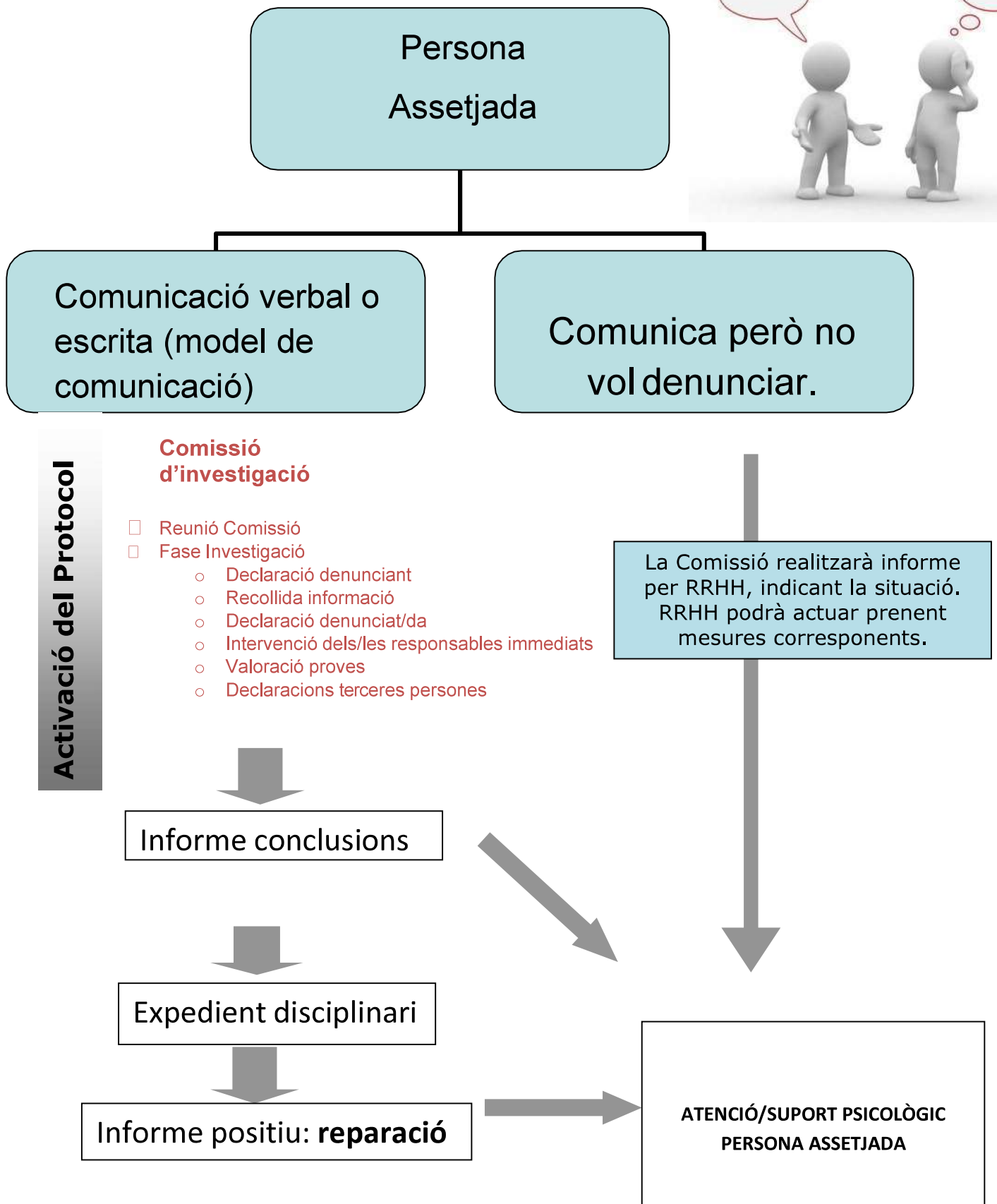
ABAST

Qualsevol persona de la plantilla que cregui ser assetjada o que tingui coneixement d'una possible situació d'assetjament sexual o per raó de sexe podrà comunicar-ho segons el que estableix aquest protocol.

També s'activarà quan una de les dues parts sigui personal d'empreses o organitzacions que tenen algun vincle contractual amb la MPG i es puguin trobar en aquesta situació, tant en condició de persona denunciant com de persona denunciada.

En aquest darrer cas, l'adopció de mesures es farà de forma coordinada de conformitat amb l'article 24 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

VI. APLICACIÓ DEL PROTOCOL FLUXGRAMA



COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ I VALORACIÓ

Per portar a terme les actuacions descrites en aquest Protocol, quant a recepció dels casos, recopilació d'informació, investigació, conclusions, proposta d'actuacions i seguiment es crea una comissió d'investigació i valoració. La forma de funcionament i d'aprovació d'acords serà la dels òrgans col·legiats.

La Comissió estarà formada per 5 membres*:

- 2 responsables de RRHH (Cap Servei i Tècnic PRL)
- 2 representants dels/de les treballadors/treballadores (CSS)
- 1 representant del Servei afectat

*Aquestes persones estaran designades mitjançant l'annex 2

Aquesta Comissió estarà formada per persones d'ambdós sexes, amb una distribució per sexes tendint a la paritat.

La Comissió es reunirà almenys un cop l'any i les vegades que es consideri oportú quan s'estigui tractant algun cas objecte d'aquest Protocol.

Funcions de la Comissió:

- Recepció de les denúncies per assetjament sexual
- Investigació dels fets
- Proposta de mesures cautelars
- Elaboració d'un informe de conclusions
- Seguiment posterior dels casos

La Comissió tindrà el suport total de la MPG durant les actuacions objecte d'aquest Protocol, gaudirà dels mitjans que calguin i tindrà accés a les dependències i a la informació que siguin necessaris.

En totes les fases del procediment, la Comissió podrà demandar assessorament, suport i intervenció externa i especialitzada en funció de cada cas.

1. PROCEDIMENT

El procediment ha de ser àgil i ràpid, ha d'atorgar credibilitat i s'ha de protegir la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades.

La MPG actuarà amb la màxima diligència per posar fi al possible assetjament. En prendran les mesures cautelars corresponents, i en un termini màxim de 50 dies laborables la Comissió haurà d'haver emes l'Informe amb les Conclusions.

El procediment s'articula segons les actuacions següents:

a. COMUNICACIÓ

Tota persona que consideri que és objecte d'assetjament sexual o per raó de sexe haurà de comunicar-ho verbalment o per escrit.

En el cas que ho faci verbalment ho podrà fer a qualsevol membre de la Comissió, personalment o mitjançant un sindicat o d'una tercera persona de confiança.

En el cas que ho faci per escrit podrà utilitzar del model de comunicació d'assetjament sexual disponible a la Web de la MPG i al Portal de l'empleat.

Les comunicacions escrites es faran arribar a Recursos Humans (Seu Central de la Mancomunitat) en un sobre tancat a l'atenció de la Comissió d'Investigació i Valoració o per mail a la següents adreces:

lsanchez@mancomunitat.cat
lgiron@mancomunitat.cat
acarbonell@mancomunitat.cat
cnavarro@mancomunitat.cat

En tot cas, la denúncia, sigui verbal o escrita, haurà d'especificar el següent:

- Identificació de la persona denunciant.
- Identificació de la persona víctima de la conducta descrita, si no és la persona denunciant.
- Descripció dels fets objecte de la comunicació.
- Identificació de la persona o persones presumptament responsables dels comportaments denunciats.

A cada denúncia rebuda se li assignarà un codi que és el que es farà servir durant tot el procediment.

b. MODEL DE COMUNICACIÓ

S'annexa model de comunicació.

c. INTERVENCIÓ

Amb caràcter urgent, el membre de la Comissió que rebí la denúncia la posarà en coneixement dels/de les membres restants i es formalitzarà una reunió de la Comissió, on es definiran les actuacions a seguir.

L'activació del protocol només es farà prèvia autorització, degudament signada, de la persona que presumptament ha estat víctima de l'assetjament.

d. FASE D'INVESTIGACIÓ

S'iniciarà una fase d'investigació que es tancarà amb la presentació de **l'informe de conclusions.**

La fase d'investigació inclou, entre d'altres actuacions: la declaració de la persona denunciant, la recollida d'informació, la declaració de la persona denunciada, la valoració de proves aportades i les declaracions de terceres persones que puguin aportar informacions del cas.

Per a la fase d'investigació la Comissió designarà dos membres de la comissió que faran les tasques directes descrites en la relació anterior. A les reunions de seguiment, durant la fase d'investigació, hi hauran d'estar presents tots els/les membres de la Comissió.

Els/les membres de la Comissió designats per a la fase d'investigació faran una primera reunió amb la persona denunciant, que hi pot assistir acompanyada d'un/a representant sindical o d'una persona de confiança. Igualment, la Comissió podrà convocar una reunió amb la persona denunciada que també hi podrà assistir acompanyada d'un/a representant sindical o d'una persona de confiança.

En aquesta fase hi intervindran de manera activa el/la responsable immediat de les persones denunciants i denunciades (sempre que no hi estiguin implicats/ades) i hauran de col·laborar en tot moment amb les actuacions proposades per la Comissió.

La participació del/la responsable immediat de la persona denunciant serà bàsica en els primers moments de la fase d'investigació i es posarà a disposició de la Comissió per a l'entrevista o entrevistes que la Comissió consideri oportunes.

Durant aquesta fase, la Comissió podrà demanar assessorament a professionals externs/externes.

La fase d'investigació conclourà amb l'elaboració de l'informe de conclusions.

Relació d'actuacions de la fase d'investigació:

- Reunions de la Comissió
- Declaració persona denunciant
- Declaració persona denunciada
- Declaració del/la responsable immediat
- Declaració de terceres persones
- Valoració de proves
- Conclusions

e. MESURES CAUTELARS

La Comissió podrà proposar, durant la fase d'investigació, mesures cautelars como ara la separació entre la persona denunciant i la persona denunciada, així com altres que consideri oportunes i sempre que siguin proporcionades a les circumstàncies del cas.

Mentre no es resolgui el cas, aquestes mesures no podran suposar per a la persona denunciant, ni per a la denunciada, un perjudici en les seves condicions de treball ni una modificació substancial d'aquestes condicions de treball.

f. INFORME CONCLUSIONS.

L'informe recollirà les conclusions de la fase d'investigació i conclourà amb la proposta d'actuacions a realitzar i que poden ser:

- Incoació d'un expedient disciplinari si s'entén que es confirma la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Arxiu de les actuacions si s'entén que els fets denunciats no són constitutius d'assetjament.
- Proposta de mesures oportunes per solucionar les possibles diferències entre les parts.

Si s'escau, l'informe inclourà també possibles agreujants segons l'Annex 5.

g. TRAMITACIÓ I TERMINIS

Des de bon inici, la MPG actuarà amb la màxima diligència per posar fi al possible assetjament. En prendran les mesures cautelars corresponents, i en un termini màxim de 50 dies laborables, la Comissió haurà d'haver emes l'Informe amb les Conclusions.

Els períodes de baixes laborals i/o vacances paralitzaran el còmput diari.

h. DOCUMENTACIÓ

Totes les actuacions hauran de ser documentades per escrit i quedaran annexades a l'informe de conclusions i a la resta de documentació del protocol.

i. RESULTATS

En el supòsit que es conclouï que hi ha hagut assetjament, la MPG prendrà les mesures oportunes perquè la persona denunciante i la persona denunciada no conviugin en el mateix entorn laboral. La persona assetjada tindrà l'opció de romandre en el seu lloc o la possibilitat de sol·licitar un trasllat, que serà resolt de manera excepcional i no podrà suposar una modificació substancial de les seves condicions laborals.

En el supòsit que el procediment se sobreseguí, però amb expressa declaració de bona fe de la denúncia, el o la denunciante també podrà sol·licitar el trasllat sense que aquest fet suposi millora o detriment de les seves condicions laborals.

En el supòsit de mala fe o denúncia falsa es passarà informe a Recursos Humans, que podrà incoar un expedient disciplinari

j. EXPEDIENT DISCIPLINARI

Si l'informe de conclusions confirma la situació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, el cas es traslladarà a Recursos Humans perquè obri l'expedient disciplinari corresponent.

Encara que la persona assetjada no vulgui engegar el Protocol., la Comissió realitzarà informe per RRHH informant de la situació)

k. EXERCICI D'ALTRES ACCIONS

Si dels fets imputats se'n poguessin derivar responsabilitats penals, previ informe jurídic es podrà adoptar la decisió d'iniciar les accions que corresponguin.

I. ATENCIÓ A LA PERSONA ASSETJADA

Si es confirma la situació d'assetjament i si així es determina, la MPG subministrarà i/o facilitarà a la persona que ha estat assetjada el suport mèdic i psicològic que sigui necessari, amb implicació, si cal, de la mútua d'accidents i del servei de vigilància de la salut.

m. SEGUIMENT

La Comissió haurà de supervisar la situació posterior per assegurar-se que l'assetjament ha cessat. El tipus de seguiment i la periodicitat serà el que estableixi la Comissió per a cada cas.

2. DISPOSICIONS DIVERSES

a. CONFIDENCIALITAT

En tot moment, les actuacions del Protocol han de garantir la confidencialitat, la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Aquestes actuacions s'han de portar a terme amb tacte i amb el respecte degut tant a la persona que ha presentat la denúncia com a la que ha estat denunciada, i aquesta última ha de tenir el benefici de la presumpció d'innocència.

b. ACOMPANYAMENT

Durant totes les actuacions del protocol, tant la persona denunciant com la persona denunciada podran ser acompanyades per un representant sindical o per una persona de la seva confiança.

c. COL·LABORACIÓ

Tots els membres de la plantilla requerits perquè participin en les actuacions del protocol hauran de facilitar la gestió.

d. VOLUNTARIETAT

Aquest Protocol es posarà en funcionament quan ho promogui la part denunciant i es podran utilitzar mètodes diferents dels d'aquest Protocol per resoldre les situacions d'assetjament.

e. COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT

A les reunions ordinàries del Comitè de Seguretat i Salut s'informarà de la possible existència de casos d'aquest Protocol i es mantindrà en tot moment la confidencialitat.

f. COORDINACIÓ D'ACTIVITATS EMPRESARIALS

Aquest Protocol també s'aplicarà per a personal d'empreses o entitats que actuïn dins l'àmbit de treball de la MPG:

- Quan una de les dues parts sigui personal d'empreses subcontractades o entitats externes.
- Quan les dues parts siguin personal d'empreses subcontractades o entitats externes.

En ambdós casos podrà formar part de la comissió d'investigació un/unarepresentant de l'empresa subcontractada o de l'entitat externa afectada.

VII. ANNEXES

Annex1. MODEL DE COMUNICACIÓ

Model de queixa i/o denúncia interna

Persona que interposa la denúncia

Nom

Persona denunciada

Nom

Descripció dels fets

Indicar dates, durada, freqüència

Lloc dels fets

Testimonis

Nom

Nom

Nom

Signatura:
Nom: _____

Signatura:
Nom: _____

Signatura:
Nom: _____

Tota persona participant en la investigació haurà de respecta la confidencialitat, intimitat i la dignitat de les persones afectades.

Amb aquest model omplert i signat, s'autoritza la posada en marxa del Protocol.

Annex 2.

Acta de designació de l'òrgan o persona que assumeix la instrucció de la denúncia - COMISSIÓ

En cas que s'iniciï un procés de denúncia i investigació es designarà una persona(es) o òrgan que assumeixi la instrucció dels fets, tenint present que:

- La persona o òrgan que assumeixi la instrucció dels fets pot o poden ser escollits de dins l'organització o poden ser externs.
- El seu nomenament ha de ser resultat de l'acord entre l'empresa i la representació de les persones treballadores.
- Es nomenarà una persona o òrgan en funció del cas i de la implicació de les persones intentant en tot moment vetllar per la confidencialitat i respecte cap a les persones afectades.

La(s) persona(s) de referència que assumeixen la instrucció de la denúncia són:

Nom			
Telèfon:		E-mail:	
Nom			
Telèfon:		E-mail:	
Nom			
Telèfon:		E-mail:	
Nom			
Telèfon:		E-mail:	
Nom			
Telèfon:		E-mail:	

Aquesta(es) accepta(en) el nomenament i es compromet(en) a desenvolupar les funcions i actuar segons el procediment descrit en el dors.

Signatura: Assessor/a confidencial Nom: _____	Signatura: Representant treballadors/es Nom: _____	Signatura: Representant empresa Nom: _____
--	---	---

FUNCIONS

Aquest òrgan o persona haurà de:

- Garantir que la persona que comunica els fets a l'empresa presenta formalment una denúncia interna (si encara no ho ha fet). El model de denúncia es troba en l'annex 3.
- Informar a la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Establir els termes de referència de la investigació (qui assumirà la instrucció del cas, etc.).
- Comunicar a la persona denunciant i a la persona denunciada com es durà a terme la instrucció i qui la farà.
- En tot cas, si no formen part de l'òrgan designat, informar al servei de prevenció i als delegats o delegades de prevenció i als i les representants dels treballadors, sempre que l'afectat/ a doni el seu consentiment.

Durant la instrucció del procediment

La persona o òrgan que assumeix la instrucció haurà de:

- Entrevistar-se amb la persona que denuncia (que pot estar acompanyada per la persona de referència o per un tercer company o companya).
- Entrevistar als i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar-se amb el denunciat (que pot estar acompanyada per la persona de referència o per un tercer company o companya).

Si és necessari, poden assessorar-se amb professionals de psicologia, dret, medicina, etc.

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

Mesures cautelars de protecció

Durant el procés d'instrucció, caldrà considerar si és necessari emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjada i/o facilitar suport i assessorament si és necessari.

Avaluar les proves i prendre decisions

L'informe d'investigació es dirigirà a una comissió específica formada per:

- representants de la Direcció de l'empresa,
- representants dels treballadors / delegat /a de prevenció.

Aquesta comissió juntament amb l'òrgan o persona que assumeix la instrucció de la denúncia proposarà a la Direcció les decisions, mesures i/o sancions que consideri oportunes amb la finalitat d'identificar les possibles vies de resolució per solucionar la situació

Informar del resultat

La Direcció informarà a la persona que ha presentat la denúncia interna de les accions disciplinàries que es prendran (accions correctives, canvis, sancions). D'altra banda, també s'informarà del dret de recórrer en cas que no s'aconseguís el resultat desitjat.

Annex 3. RECOMANACIONS PER A LES PERSONES AFECTADES

Les persones assetjades sexualment o per raó de sexe han de deixar ben clar que rebutgen les pretensions, situacions i actituds alienes a la relació laboral que considerin ofensives. Si malgrat tot l'assetjador/a persisteix en el mateix comportament, poden:

- Aconseguir proves i testimonis dels fets si és possible.
- Explicar-ho a algú de confiança.
- Fer-ho saber al personal tècnic de prevenció de riscos o a qualsevol membre de la Comissió d'Investigació.
- Fer-ho saber als/a les delegats/ades sindicals.
- Fer-ho saber al/la cap de secció corresponent.
- Fer la comunicació segons el que estableix aquest Protocol.

Annex 4. IDENTIFICACIÓ DE LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT

Seràn conductes pròpies de l'assetjament sexual, entre d'altres:

- El contacte físic deliberat i no sol·licitat o un apropament físic excessiu i innecessari.
- Els comentaris o gestos repetits de caràcter sexual sobre el cos, l'aparença o l'estil de vida.
- Les trucades telefòniques, cartes o missatges de correu electrònic de caràcter sexual ofensiu.
- La persecució.
- L'exposició o exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotos o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Les preguntes reincidents o les insinuacions sobre la vida privada, en contra de la voluntat de la persona assetjada.
- Les invitacions persistents per participar en activitats socials tot ideixar clar que no s'hi vol assistir.
- Les bromes o proposicions sexuals explícites.

S'entén que la persona a qui es destinen aquestes conductes no les desitja ni les consent.

Annex 5. AGREUJANTS

Seràn circumstàncies agreujants de l'assetjament sexual:

- Que hi hagi dues o més víctimes.
- Que la persona denunciada sigui reincident.
- Que la persona denunciada tingui poder de decisió sobre la relació laboral de la Víctima.
- Que la persona denunciada mantingui conductes intimidadores o prengui represàlies.
- Que la relació laboral de la víctima no sigui estable.
- Que l'assetjament es produeix en un procés de selecció que afecta la víctima.
- Que hi hagi pressions o coaccions sobre la víctima.

Annex 6. DEFINICIÓ DE GRUPS D'ATENCIÓ ESPECIAL

Es consideren grups d'atenció especial les persones que sol·liciten un lloc de treball, les persones en procés de formació (becaris/àries, estudiants en pràctiques), les persones que treballin en empreses de treball temporal i el personal d'empreses contractistes o subcontractistes.

Detall:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, viudes, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la primera feina.
- Dones amb discapacitats.
- Dones migrades i dones que pertanyen a les anomenades "minories ètniques".
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.
- A menor escala, persones homosexuals i homes joves.

Es constaten, a més, casos de multidiscriminació. Aquest fet posa en evidència la dimensió de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i a les relacions de poder, real i cultural.

Les orientacions serien les mateixes que les del personal de l'empresa. En tot cas, es pot valorar, d'acord amb el major nivell de vulnerabilitat, la possibilitat d'enfortir les garanties (informar-ne directament la direcció de l'empresa quan es consideri convenient per a aquesta finalitat)

Annex 7. RECURSOS I SERVEIS D'INFORMACIÓ I ORIENTACIÓ

SERVEI D'INFORMACIÓ I ATENCIÓ A LES DONES (SIAD GARRAF)

Tel. 93 810 04 10: siad@ccgarraf.cat

Horari d'atenció: de dilluns a divendres de 08.00 a 15.00.

Les assessories específiques s'atendran amb cita prèvia.

QUÈ ÉS EL SIAD

El SIAD és un servei d'informació i atenció a les dones, un punt de referència de les dones del municipi, un espai de trobada. Està dirigit a totes les dones del Garraf i té com a finalitat potenciar els seus processos d'autonomia, contribuir a la superació de totes les situacions de desigualtat de gènere i donar resposta a les diferents demandes d'informació i atenció.

Què ofereix el SIAD

- Assessorament jurídic** dirigit a la ciutadania en general i per qualsevol temàtica (requereix cita prèvia)
- Support psicològic** especialitzat en víctimes violència i els seus fills i filles (requereix derivació)
- Atenció i assessorament social** a víctimes violència masculista.
- Escola de Vida**; espai per aprendre a viure amb qualitat i dignitat des del respecte i estima a un/a mateix/a, fins el respecte i estima cap a les altres persones.

INSTITUT CATALÀ DE LES DONES

Pl. de Pere Coromines, 1 – 08001 Barcelona

Tel. 93 495 16 00

Whatsapp 671.778.540

Servei d'Atenció Psicològica

L'Institut Català de les Dones ofereix un servei presencial i gratuït d'atenció psicològica per orientar i assessorar les dones que ho necessitin, i, de manera especial, les que passen per situacions de violència. Aquest servei s'ofereix com a resposta puntual i d'orientació cap a d'altres recursos, si és necessari.

Aquest servei també s'ofereix a través de la Fiscalia del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya a les dones víctimes de violència que, a més, intervenen en un procediment judicial.

Servei d'Assessorament jurídic

L'Institut Català de les Dones ofereix a les dones un servei presencial i gratuït d'assessorament jurídic que assessora i orienta sobre assumptes jurídics d'interès per a les dones, principalment sobre temes de separacions, custòdies d'infants, incompliments de pensions i règims de visites, agressions sexuals i violència contra les dones. El Servei d'Assessorament Jurídic també inicia els tràmits per a l'obtenció de la justícia gratuïta en tots els temes jurídics sobre els quals les dones necessitin obtenir una defensa dels seus drets.

ALTRES TELEFONS

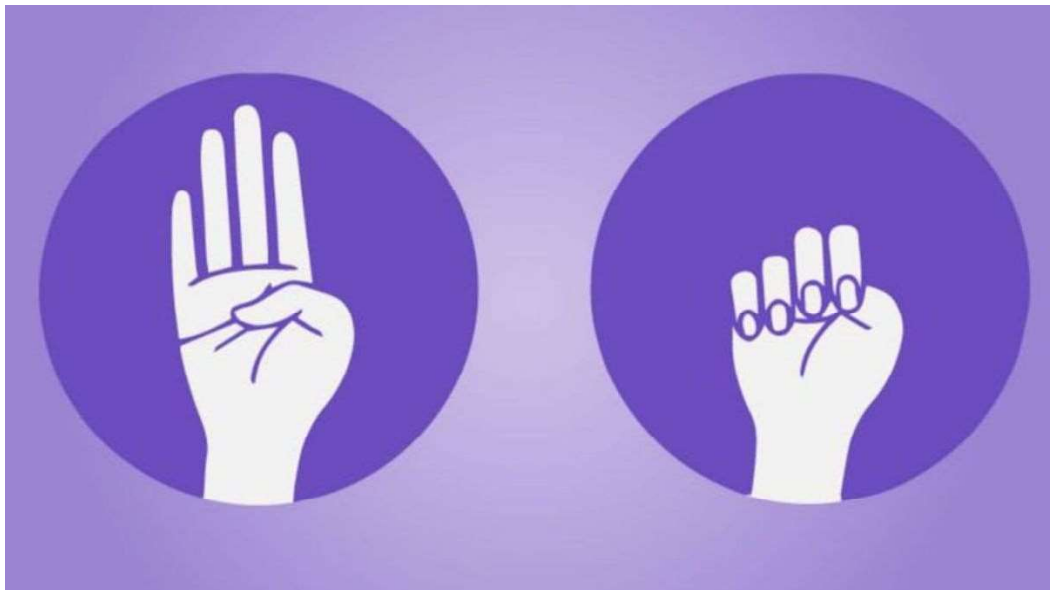
Telèfon d'Atenció a les víctimes de mals tractes per violència de gènere és el:

016 / 900 900 120 (24 hores – 365 dies)

Telèfon emergències és el **112 (Emergències)**

Whatsapp Mossos Esquadra és el **601.001.122 (Assessorament. No emergències)**

i que el **gest de socors internacional** que serveix per demanar auxili és:



1. Situa el palmell de la teva mà amb el polze doblegat

2. Tanca el puny i amaga el polze

MÉS RECURSOS I SERVEIS D'ATENCIÓ

"Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual a la Generalitat de Catalunya"

https://eapc.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/col_leccio_eines_per_als_recursos_humans/04_guia_per_a_l'eradicaci_de_l'assetjament_sexual/ein_esrh04.pdf

https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf

Annex 8. DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

La MPG delegarà en el grup de treball que ha elaborat aquest Protocol totes les actuacions encaminades a presentar-lo i difondre'l així com les campanyes informatives i de divulgació que calgui per tal que n'arribi el contingut a tothom, per facilitar la detecció i comunicació d'aquests comportaments i per fomentar i mantenir un ambient de treball segur, digne i respectuós.

També delegarà en aquest grup de treball la difusió de totes les mesures preventives que s'implantin per afrontar i eradicar l'assetjament sexual i per raó de sexe. Totes aquestes activitats quedaran documentades i annexades en el Protocol.

Es realitzaran formacions específiques per les persones integrants de la Comissió, per les persones que integrin la cúpula de la Mancomunitat (Presidència, Gerència, Cap de serveis i Comandaments intermedis). I la divulgació/formació es realitzarà a tot el personal existents actualment. I quan una persona comenci a treballar a la Mancomunitat, rebrà aquesta divulgació en la formació d'inici.

En una primera reunió del grup de treball després que s'hagi aprovat el Protocol es definiran i programaran les actuacions esmentades.

VIII. NORMATIVA

Les normes d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament 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 a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE 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.

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 de dones i homes:
- art. 7: Defineix l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3 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 directa per raó de sexe.
 - art. 45.1: Parla de l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat. Estableix l'obligació de les empreses d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes i les mesures que hauran de negociar, si s'escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
 - art. 48: Estableix mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina.

Estatut dels Treballadors

- Art. 4.2.e): En la relació laboral, els treballadors i treballadores tenen el dret que es respecti a la seva intimitat i que es tingui la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció (...) davant 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 cal promoure la seguretat i la salut dels treballadors i les treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament d'activitats necessàries per prevenir els riscos derivats de la feina.
 - art.4.2: Defineix el "risc laboral" com la possibilitat que un/una treballador/ora pateixi un determinat dany derivat de la feina.
 - art. 14 i ss: Parla del dret dels treballadors i les treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina i del deure de l'empresariat de protegir-los davant els riscos laborals.
 - art. 33 i ss: Es refereix a la participació dels treballadors i les treballadores en la presa de decisions en relació amb 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.

Codi Penal

- art. 184: Tipifica l'assetjament sexual com a delictes. EBEP
- art. 95.2 b) Tipifica com a falta molt greu tota actuació que suposi l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

Àmbit autonòmic:

Estatut d'Autonomia de Catalunya

- art. 15.2: Estableix que tothom té dret de viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliure d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i el dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i de la seva capacitat personal.

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

- art. 5 Tercer: Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.
- Capítol 7 (art. 27 a 29): Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

IX. WEBGRAFIA

- "Totes i tots per una bona feina". Prevenim la violència vers les dones en l'àmbit laboral. Programa d'informació i recursos per a l'empresariat. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya

https://treball.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_oportunitats/arxius/totes_i_tots_per_una_bona_feina.pdf

- Guia per l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya, Barcelona 2010

http://eapc.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/col_leccio_eines_per_als_recursos_humans/04._guia_per_a_l_eradicaci_de_l_assetjament_sexual/einesrh04.pdf

- Guia per l'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, Barcelona 2021

https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactive_DEF.pdf

- Recomanació 206. OIT

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711721.pdf