

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



Contingut

1. OBJECTIUS.....	2
1.1. Objectiu Principal	2
1.2. Objectius específics	2
2. ÀMBIT D'APLICACIÓ	5
3. DEFINICIIONS.....	5
3.1. Assetjament sexual	5
3.2. Assetjament per raó de sexe	6
3.3. Assetjament per identitat i orientació sexual	7
3.4. <i>Moobing</i>	7
3.5. Tipologies d'assetjament i subjectes implicats	7
4. PRINCIPIS I GARANTIES	9
5. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ, RLPT I PERSONES TREBALLADORES.....	10
5.1. Obligacions de l'empresa	10
5.2. Drets i obligacions de les persones treballadores	10
6. DEFINICIÓ I COMPETÈNCIES DE LES PERSONES QUE INTERVENEN.....	11
6.1. Persones de referència	11
6.2. Direcció de l'entitat	11
6.3. COMITÈ DE SEURETAT I SALUT:	12
6.4. Comissió d'IGUALTAT	12
6.5. Comissió d'Investigació	13
6.6. Responsable de Coordinació de Prevenció de Riscos Laborals	14
6.7. Persones treballadores	14
7. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA.....	15
8. ANNEX	15

1. OBJECTIUS

1.1. Objectiu Principal

PREVENCIÓ, **DETECCIÓ** i **ACTUACIÓ** davant de L'**ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, PER IDENTITAT DE GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL** AMB LA FINALITAT D'ERADICAR AQUESTA MENA DE CONDUCTA.

1.2. Objectius específics

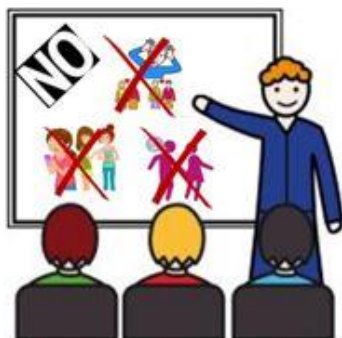
- **VETLLAR** per un entorn laboral on les **DONES I ELS HOMES RESPECTIN** mútuament la seva integritat i dignitat.



- **ESTABLIR** els mecanismes de **PREVENCIÓ, DE PROTECCIÓ I RESPOSTA** necessaris per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.



- **INFORMAR, FORMAR I SENSIBILITZAR A TOT EL PERSONAL** en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.



- Establir **MECANISMES** per **GARANTIR LA PROTECCIÓ DE TOTES LES PERSONES** i la no vulneració al dret de la dignitat personal, de la intimitat i de la igualtat de tracte.



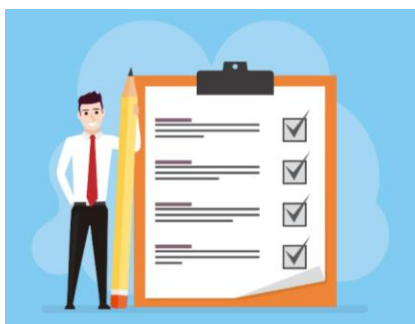
- Establir i impulsar un **CIRCUIT** d'**ACCÉS**, **COMUNICACIÓ** i **RESOLUCIÓ ÀGIL**



- **GARANTIR** els drets de **TRACTE JUST I CONFIDENCIALITAT** de les persones afectades.



- **GARANTIR** l'**ABAST** i **CONEIXEMENT** del present **PROTOCOL** a totes les persones internes i externes de l'entitat.



- **DEFINIR** els **ÒRGANS RESPONSABLES** i les **COMPETÈNCIES DELS MEMBRES** que intervenen en l'aplicació del protocol.



2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

A TOTES LES PERSONES TREBALLADORES D'ILERSIS



3. DEFINICIONS

3.1. Assetjament sexual

No!

CONDUCTA SEXUAL NO DESITJADA PER LA PERSONA QUE HO REP

➤ Conducta verbal



➤ Conducta no verbal



➤ Conductes físiques



3.2. Assetjament per raó de sexe

COMPORTAMENT que, per **MOTIU DEL SEXE D'UNA PERSONA**, s'exerceix amb la finalitat **D'ATEMPTAR CONTRA LA SEVA DIGNITAT** o la seva **INTEGRITAT** física o psíquica.



3.3. Assetjament per identitat i orientació sexual

COMPORTAMENT NO DESITJAT RELACIONAT AMB L'ORIENTACIÓ SEXUAL d'una persona (lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals, intersexuals...)



3.4. *Moobing*

SITUACIÓ on es busca **DESPRESTIGIAR PERSONAL O LABORALMENT** a una persona



3.5. Tipologies d'assetjament i subjectes implicats

3.5.1. *En funció de la direcció de les interaccions*



- **ASSETJAMENT VERTICAL DESCENDENT:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica



- **ASSETJAMENT VERTICAL ASCENDENT:** pressió exercida per una persona **SOBRE** una altra amb superioritat jeràrquica.



- **ASSETJAMENT HORITZONTAL:** pressió exercida **per una persona a una** altra de igual jerarquia.

3.5.2. *Tipologies que es poden donar específicament en els supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe.*

- **ASSETJAMENT D'INTERCANVI O XANTATGE SEXUAL.** Es força a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certes condicions en el treball.
- **ASSETJAMENT AMBIENTAL.** Conducta que crea un ambient laboral intimidatori, amb comentaris de naturalesa sexual.

3.5.3. *Grups d'especial protecció i/o atenció*

+ Dones soles amb responsabilitats familiars



+ Dones víctimes de violència de gènere

+ Dones amb discapacitat



+ Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades

4. PRINCIPIS I GARANTIES

- RESPECTE I PROTECCIÓ



- CONFIDENCIALITAT



- DRET A LA INFORMACIÓ



- EFICACIÓ I RESOLUCIÓ RÀPIDA DEL CONFLICTE



- TRACTE JUST



- PROTECCIÓ DAVANT DE POSSIBLES REPRESÀLIES



- COL·LABORACIÓ



- FORMACIÓ DE LES PERSONES QUE INTERVENEN



5. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ, RLPT I PERSONES TREBALLADORES

5.1. Obligacions de l'empresa

5.1.1. **GARANTIR EL DRET DE LES PERSONES TREBALLADORES** en la relació laboral:

- **NO DISCRIMINACIÓ SEXUAL** per raó de sexe, identitat o orientació sexual.
- **INTEGRITAT FÍSICA I/O PSÍQUICA** i una adequada política de **SEGURETAT** i **HIGIENE**.
- **INTIMITAT** i consideració a la dignitat.

5.1.2. **PROMOURE** un context i un **ENTORN LABORAL** que **EVITI L'ASSETJAMENT**.

5.1.3. **ARBITRAR PROCEDIMENTS** específics per a la **PREVENCIÓ** de **L'ASSETJAMENT**.

5.2. Drets i obligacions de les persones treballadores

5.2.1. **DRET** a un **ENTORN SALUDABLE** i a **NO PATIR ASSETJAMENT**.

5.2.2. **OBLIGACIÓ** de tractar amb **RESPECTE** a les persones implicades quan s'activi una **DENÚNCIA**.

6. DEFINICIÓ I COMPETÈNCIES DE LES PERSONES QUE INTERVENEN

6.1. Persones de referència

UNA PERSONA designada per la Direcció de l'àmbit de **RECURSOS HUMANS**

UNA PERSONA designada pel **COMITÈ D'EMPRESA**.

FUNCIONS:

- **INFORMAR I ASSESSORAR A LA PERSONA AFECTADA** sobre els seus drets, sobre el contingut del protocol i sobre les opcions i accions que pot emprendre.
- **PROPOSAR** a la Direcció, si s'escau, **L'ADOPCIÓ DE MESURES CAUTELARS I/O PREVENTIVES**.
- Efectuar la **INVESTIGACIÓ TÈCNICA**.
- **CONSERVAR LA DOCUMENTACIÓ** de la fase d'informació i assessorament, garantint la **CONFIDENCIALITAT**.
- Emetre un **INFORME FINAL**.

6.2. Direcció de l'entitat

MEMBRES:

Les persones que ostenten la Gerència i Direcció de l'entitat.

FUNCIONS:

- **APLICAR LES MESURES CAUTELARS** proposades per les persones de referència.
- **APLICAR LES MESURES PREVENTIVES I CORRECTORES** proposades per la Comissió d'Investigació.

- **INICIAR**, si es cau, **EL PROCEDIMENT DE MESURES SANCIONADORES**

6.3. COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT:

MEMBRES:

Delegats de seguretat i salut de l'entitat designats per la Direcció de l'entitat, en base a l'experiència, formació i àmbit d'actuació i els representats de les persones treballadores (RLPT).

FUNCIONS :

- **COMUNICAR** les possibles **SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O PER IDENTITAT I ORIENTACIÓ SEXUAL** de les quals es tingui coneixement.



- **ACOMPANYAR I DONAR SUPORT A LA PERSONES AFECTADES** en el procés, sempre i quan aquestes així ho sol·licitin.
- **DONAR SUPORT A LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ** sempre que aquesta ho sol·liciti.

6.4. Comissió de Seguiment dle Pla d'IGUALTAT

MEMBRES:

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat està formada per 6 persones:

3 REPRESENTANTS DE L'ENTITAT

3 REPRESENTANTS DE LES PERSONES TREBALLADORES (RLPT)

FUNCIONS dels Agents d'igualtat de l'entitat:

- **ELABORAR I PROMOURE POLÍTIQUES DE PREVENCIÓ** dirigides a evitar situacions d'**ASSETJAMENT SEXUAL**



- **DONAR SUPORT A LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ**
- Realitzar el **SEGUIMENT, CONTROL I AVALUACIÓ**.
- **DONAR SUPORT A LES PERSONES QUE PARTICIPEN** en les diferents fases del procés.

6.5. Comissió d'Investigació

MEMBRES :

UNA PERSONA membre de l'**EQUIP DIRECTIU** de l'Entitat

UNA PERSONA TÈCNICA designada per la Direcció, de l'àmbit de **RECURSOS HUMANS**

UNA PERSONA que realitzi funcions d'**AGENT D'IGUALTAT** de l'entitat

UNA PERSONA EXPERTA designada per la Direcció de l'entitat i que realitzarà les funcions de secretari/a

FUNCIONS:

- **INVESTIGAR** les possibles situacions d'**ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O PER IDENTITAT I ORIENTACIÓ SEXUAL** de les que es tingui coneixement.
- **EMETRE UN INFORME** vinculant en relació a les situacions descrites.

- **VALORAR** LES CAUSES QUE EMPITJORIN LA SITUACIÓ **DENUNCIADA** (amenaces, intimidació o represàlies per part de la persona assetjadora, si existeixen pressions sobre la víctima, familiars o testimonis...)
- **PROPOSAR** a la Direcció, si s'escau, **L'ADOPCIÓ DE MESURES CAUTELARS I/O PREVENTIVES**
- **CUSTODIAR** LA DOCUMENTACIÓ

6.6. Responsable de Coordinació de Prevenció de Riscos Laborals

Responsable de la **gestió administrativa** i les **relacions amb el servei extern de prevenció i vigilància de la salut** de l'entitat.

FUNCIONS :

- **COORDINAR** les gestions tècniques i mèdiques externes.
- **DONAR SUPORT** en les diferents etapes del procediment .

6.7. Persones treballadores

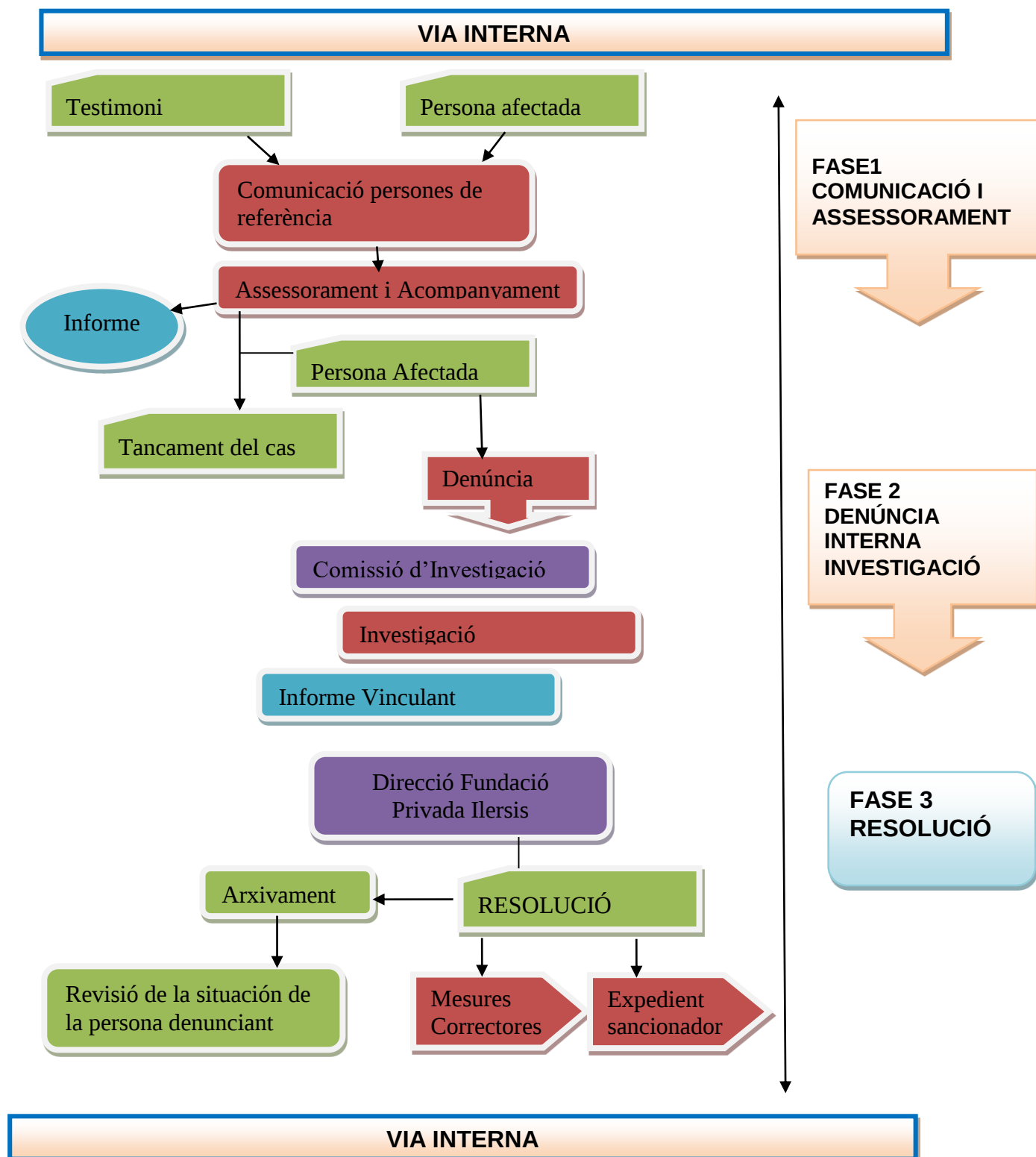
OBLIGACIONS:

- **COMUNICAR** possibles situacions d'**ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O PER IDENTITAT I ORIENTACIÓ SEXUAL** que es detectin.



- **COL·LABORAR** en els procediments aportant la informació relacionada amb els fets investigat

7. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA



8. ANNEX

ANNEX I: MODEL DE SOLICITUD D'INICI DEL PROCEDIMENT

En/Na..... amb DNI
i domicili a efectes de notificació a
Localitat CP..... telèfon de contacte
i correu electrònic....., en qualitat de

EXPOSA

Que, segons el que disposa el Protocol de detecció, prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe/gènere i discriminació per LGTBI-fòbia de l'entitat, sol·licita la tramitació del procés formal. Adjunta per això, en sobre tancat, documentació relativa al mateix.

SOLICITA

Que mitjançant el present escrit sigui atesa la sol·licitud. Per a que consti als efectes oportuns,

En, a de de 20.....

Signat:

A LA: Direcció de Recursos Humans o la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat d'ILERSIS