

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

Fundació Privada Atendis en línia amb els seus valors, reconeix la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a valor jurídic fonamental dels drets humans. Així mateix, l'entitat manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

Amb l'objectiu d' assolir espais de treball segurs i relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones, s'ha elaborat aquest Protocol, que preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho:

- Prevenició i conscienciació
- Procediment d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe

Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat en el marc de la Comissió d'igualtat formada per representants de l'entitat i representants de les persones treballadores.

I. OBJECTIUS

Els objectius del present Protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tots/es els/les professionals en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades

II. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de Fundació Privada Atendis. És d'aplicació a tots/es els/les professionals de l'entitat i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, així com voluntaris, dugui a terme activitats o presti serveis a Fundació Privada Atendis.

III. DEFINICIONS:

La conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afectin la dignitat de la dona i de l'home al treball, inclòs la conducta de superiors i companys, resulta inacceptable si;

- aquesta conducta és indesitjada, no raonable i ofensiva per a la persona que és objecte de la mateixa
- Aquesta conducta crea un entorn laboral intimidatori, hostil i humiliant per a la persona que és objecte d'aquesta, i que aquesta conducta pot ser, en determinades circumstàncies, contrària al principi d'igualtat de tracte
- la negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta per part dels superiors o companys s'utilitza de forma implícita com a base per a una decisió que tingui efectes sobre el lloc de treball

Assetjament sexual:

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.

- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic o missatges via xarxes socials, de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Assetjament per raó de sexe:

El constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

IV. PRINCIPIIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança de l'entorn de l'entitat.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Diligència i celeritat

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia

Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

V. MESURES PREVENTIVES

L'objectiu principal de l'entitat és evitar l'aparició dels casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe abans d'iniciar un Procés d'Actuació. És per això, que durant la vigència del present Protocol es portaran a terme les següents mesures preventives:

- Divulgació del Protocol. Es garanteix el coneixement del present Protocol a tots/es els/les professionals, es farà divulgació a través de correu electrònic, és garantirà una còpia física a totes les sales de personal i s'entregarà una còpia a tots/totes els/les professionals que ho sol·licitin.
- Sensibilització. L'entitat es compromet a sensibilitzar als/les professionals tant en les definicions de les diferents tipologies d'assetjament i les seves manifestacions, així com el procés d'actuació establert en aquest Protocol. En aquest sentit, l'entitat té la voluntat de que els/les professionals formin part activa de l'evitació i denúncia d'aquells casos que puguin considerar-se com assetjament sexual i/o per raó de sexe. Per això, els/les professionals poden en qualsevol moment realitzar suggeriments per escrit a través de l'adreça de correu: rrhh@atendis.cat
- El/la Responsable del departament de RRHH de l'entitat i membre de la Comissió d'Igualtat, assistirà a la suposada víctima d'assetjament i coordinarà el procés d'actuació.

VI. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA

Quan es produeix una situació d'assetjament, hi ha dues vies de resolució: interna (entitat) i externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també l'altra.

El procediment de l'entitat es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Aquesta fase, que té una durada màxima de tres dies laborables (excloent caps de setmana i festius), s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit, correu electrònic o conversa.

La comunicació es presenta a la persona de referència, Responsable de RRHH, les seves dades de contacte són rrhh@atendis.cat , 93.717.10.02

Les funcions de la persona de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'entitat, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'entitat adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

La persona de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una Comissió d'investigació.

La Comissió d'investigació serà una comissió interna, creada ad hoc per a cadascuna de les denúncies, constituïda per:

- Persona de referència, Responsable de RRHH
- Director/a de centre i/o centres, secció o departament afectats pel cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe
- 1 membre del comitè d'empresa

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex núm. 1.

La denúncia es presenta al Responsable de RRHH, les seves dades de contacte són rrhh@atendis.cat, 93.717.10.02.

La Comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'entitat emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la Comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'inclouin les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/des i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions
- Mesures correctores.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase.

L'informe de la Comissió d'investigació es remet a Gerència.

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, Gerència emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i
 - adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - arxivament de la denúncia.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

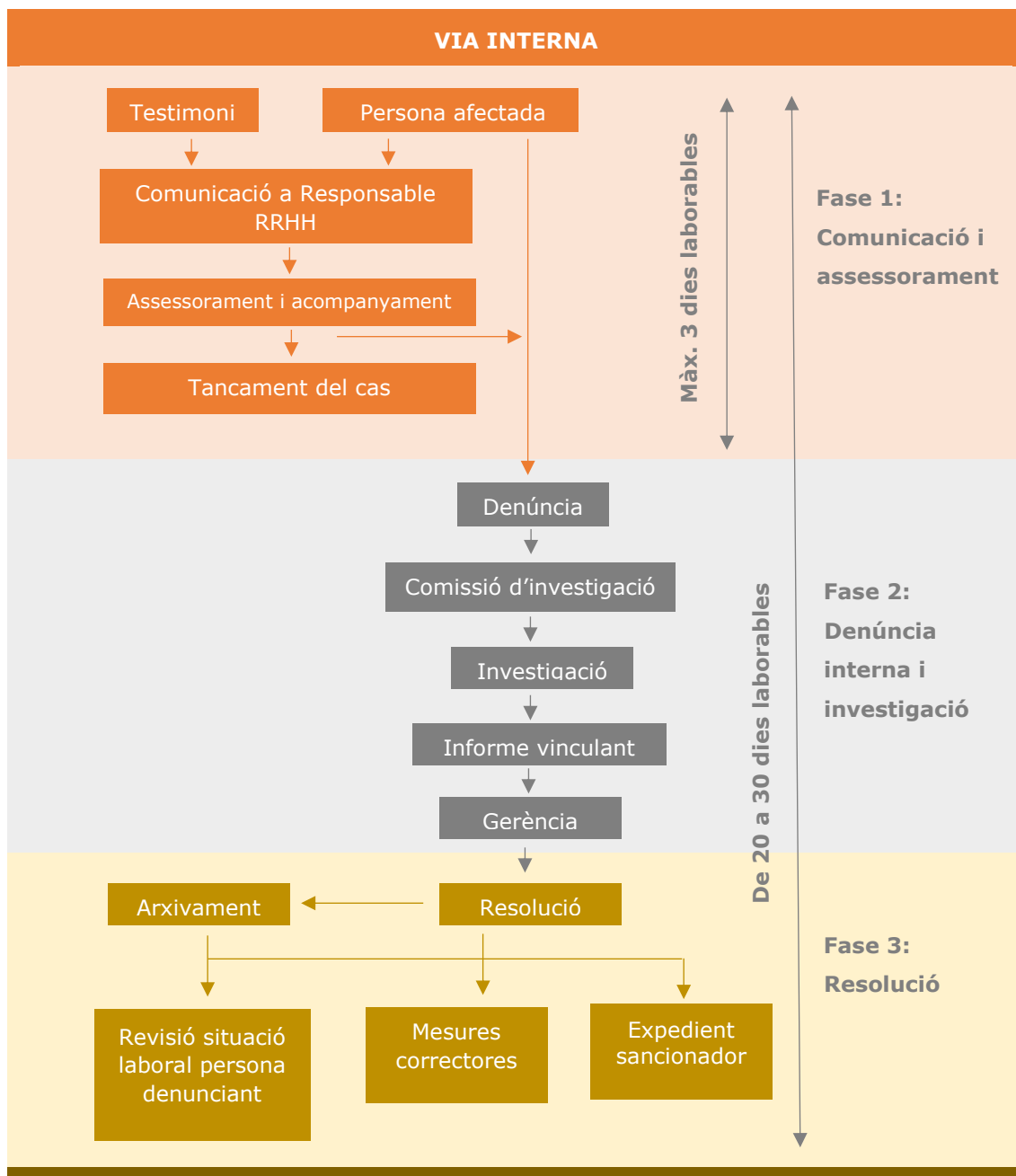
Es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en conveni col·lectiu, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.

MESURES CAUTELARS I/O PREVENTIVES



VII. VIGÈNCIA I AVALUACIÓ

El present Protocol s'aprova per una duració indefinida, tot i que l'entitat pot modificar-ho o derogar-ho en qualsevol moment.

Aquest protocol serà objecte de revisions periòdiques per part de la Comissió d'Igualtat . En aquestes revisions es tindrà en compte els suggeriments realitzats per part dels professionals, així com els resultats que hagin sortit de l'aplicació del Protocol.

I. ANNEX: MODEL DE DENÚNCIA INTERNA

FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA

Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms

DNI/NIE

Centre de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms

Càrrec

Centre de treball

Relats dels fets

(concretar el motiu, adjuntant-hi documentació, si escau)

_____, a ____ de _____ de _____

Signatura,