

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

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus

Tel. 977 33 40 63

www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

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

ÍNDEX

Presentació i àmbit d' aprovació	3
Objectius	4
Àmbit d' aplicació	4
Definicions	4
Principis i garanties	6
Drets i obligacions	7
Prevenció	7
Procés d' intervenció	8
Seguiment i avaluació	11
Informació a la plantilla	11
Model de denúncia interna	12

A Reus, a 24/02/2022, a les 10:00 hores (finalitzant-se a les 12:00h), es reuneixen les persones relacionades a continuació:

1.- Reunits

Por una parte, la representació de la empresa

Integrante	Lali Casanovas Martínez
Càrrec	Responsable d'Administració

Asistida del Letrado, Antoni Beas Martínez.

Por la representació de los sindicatos de parte de UGT

Integrante	Joan Reinaldo Vidal
Càrrec	Responsable del Camp de Tarragona de Ens Locals de la Federació de Serveis Públics de UGT.

Presentació i àmbit d' aprovació

El Consell Esportiu del Baix Camp, és una entitat privada, d'interès públic i social, sense afany de lucre, amb personalitat jurídica pròpia manifesta el seu compromís per aconseguir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment, lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això pel que s'ha elaborat aquest protocol.

Aquest protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: La prevenció i l'actuació davant les situacions d'assetjament.

Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva o individual, cadascuna des de la responsabilitat i paper que ocupa i que es desenvolupa en l'epígraf de "Drets i obligacions de la direcció, la RLPT i les persones treballadores d'aquest protocol.

Aquest protocol, ha sigut negociat i acordat en l'àmbit de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat formada per la representació de la direcció de l'empresa i de les persones treballadores, representades pels Sindicat UGT, tenint vigència des del 22/12/2021, fins a l'expiració del Pla d'Igualtat vigent.

OBJECTIUS

Els objectius del present Protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. Disposar de procediment d'intervenció i d'acompanyament per poder atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dins dels termes 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 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.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplicarà a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral del Consell Esportiu del Baix Camp, incloent per tant a totes les persones treballadores del Consell Esportiu del Baix Camp i també a qualsevol persona que, encara que depengui d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis en la empresa indicada.

DEFINICIONS

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 un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Comportament no desitjat i no acceptat per la persona que el rep.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre superior i subordinat/ada (assetjament vertical ascendent-descendent) i es poden produir en el centre de treball o fora del centre de treball si té relació amb la feina, i aquelles que es poden produir entre persones del CEBC i persones externes, com per exemple empreses col·laboradores.

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:

Verbal

- Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida 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.

No verbal

- Mirades lascives al cos.

- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d' internet de contingut sexual explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic

- Acostament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles de forma innecessària.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o accidentalment les parts sexuals del cos.
- 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).

L'assetjament per raó de sexe: el constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona amb motiu de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, amb el propòsit d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu, molest o que produeixi aquest efecte.

Es pot produir entre companys i companyes (assetjament horitzontal) o entre superior 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 basats en l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Utilitzar formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- Ridiculitzar, menysprear 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.

Aquesta classe d' assetjament inclou actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com el que es produeix per motiu de l' embaràs, la maternitat de les dones en relació amb l' exercici d' algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Sense perjudici que en ocasions aquestes conductes també puguin afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

PRINCIPIS I GARANTIES

El procés 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 estaran acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l' entorn de l' empresa

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 els deures, sobre quina fase s' està desenvolupant i segons la característica de la participació, al resultat de les fases.

Suport de persones formades

- L' empresa comptarà amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment, podent ser una persona experta per part de l' empresa i una altra per la representació sindical.

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 tracte 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' aclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de ser represaliada per la participació en el procés de comunicació o denúncia d' una situació d' assetjament.
- En els expedients personals només s' 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-se i de prestar la seva col·laboració.

Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins a la seva finalització hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció proposaran a la direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars (per exemple: canvi de lloc de treball, reordenació del lloc de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salaris de la persona assetjada.

Aquestes mesures segons cada cas, es podran aplicar tan a la persona presumptament assetjada com a la persona presumptament assetjadora.

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden demanar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de riscos laborals.

Si es produeix un dany a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica, s'ha de considerar accident de treball.

DRETS I OBLIGACIONS

Obligacions per part de l'empresa

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - no ser discriminades sexualment o per raó de sexe,
 - integritat física o psíquica i una adequada política de seguretat i higiene
 - respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

Persones treballadores: drets i obligacions

1. Drets: Tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
2. Obligacions: Tothom té obligació de tractar amb respecte a totes les persones que tenen una relació laboral amb l'empresa i quan s'activi una denúncia han de cooperar en la seva investigació.

Representació legal de les persones treballadores

1. Obligació de la representació legal de les persones treballadores a contribuir en la prevenció de l'assetjament.
2. Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.
3. Estar informades i participar en la investigació de qualsevol cas, denuncia i/o indicatiu d'assetjament.

PREVENCIÓ

Les accions per a la prevenció negociades entre l' empresa i la representació legal de les persones treballadores són les següents:

- Dur a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fullets informatius, cartells...).
- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer seguiment, control i avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries severes.

PROCÉS D'INTERVENCIÓ

El procediment de l' empresa 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 d'investigació (fase 2), si escau. Aquesta fase, que té una durada màxima de 3 dies laborables, 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 un cop passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic, conversa, o mecanismes telemàtics que l'empresa pot posar a disposició de les persones afectades.

La comunicació es presenta a la persona de referència, Elisenda Saludes, i les seves dades de contacte són: esaludes@cebc.cat

Les funcions de la o les persones 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/preventives.

Els resultats d' aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia(en aquest cas la empresa podrà adoptar mesures cautelars provisionals com a mesura de protecció a la persona denunciant que es poden aplicar tant a la denunciant com al denunciat, simultàniament o no).

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'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts(en aquest cas la empresa podrà adoptar mesures cautelars provisionals com a mesura de protecció a la persona denunciant que es poden aplicar tant a la denunciant com al denunciat, simultàniament o no).
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 realitzar cap acció.

La o les persones de referència són responsables de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generessin 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 poder 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 estarà composta per la o les persones de referència, i:

- En representació de l'empresa: dues persones pertanyents una de l' àrea de RRHH i una altra de Prevenció de Riscos Laborals.
- Per la part sindical: una persona membre de la comissió d' igualtat, del comitè d' empresa, etc... participant tots els sindicats que tinguin representació a l' empresa, de forma rotativa o a elecció de la persona assetjada.

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

Les persones que intervenen en el procediment tenen 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 es tingui coneixement. Segons el que s' estableix en el principi de confidencialitat, dins de 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 persona suposadament assetjadora, per preservar la seva identitat.

L'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació es realitzarà com a molt tard al cap de 15 dies laborables, ampliables a 20 dies laborables.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex 1 o a través del canal de denúncies que faciliti l'empresa a la intranet corporativa.

La denúncia es presenta a esaludes@cebc.cat o assetjament@cebc.cat.

La Comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si cal, sobre les intervencions i pot proposar les 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 denunciada ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal informar-lo del procediment i de les possibles vies d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan prou ben relatats els fets, s'ha de demanar que es faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar les i els possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre informe vinculant:
 - Si hi han indicis d'assetjament proposant si escau, mesures cautelars.
 - Si no hi han indicis d'assetjament proposant si escau, mesures per a resoldre possible conflicte laboral.

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

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

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/s i assetjadora/s.
- Relació nominal de les persones que han participat en la recerca 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 garantir la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, si no si es 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 una 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 a 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
- Amb indicis d'assetjament proposar si escau, mesures cautelars.
 - Sense indicis d'assetjament proposar si escau, mesures per a resoldre possible conflicte laboral.

La Comissió d' investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generen en aquesta fase. L' empresa posa a disposició els mitjans necessaris per a aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació es remet a (la direcció de l'empresa o persona en qui delegui).

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació, la persona (direcció de l'empresa o persona en qui delegui) emet una resolució del cas. Aquesta resolució s' emet com a molt al cap de 20 dies laborables des de l' inici del procediment, ampliables fins a 30.

- Si hi ha evidències prou 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 a canvi de lloc de treball de centre de treball i, si escau, l'obertura d'un expedient sancionador, fent constar la falta i el grau de sanció)
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l' existència d' una situació d' assetjament:
 - arxivament de la denúncia.
- Si es detecta i comprova fefaentment que s'aporten dades incorrectes o inconsistents per perjudicar a alguna de les parts al llarg del tractament del cas, s'incoarà expedient disciplinari a les persones responsables d'aquests fets.

En la resolució s' ha de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i de 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 el/s conveni/s d'aplicació, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui.

Així mateix, tant si l' expedient acaba en sanció, com si no, s' ha de fer una revisió de la avaluació de riscos laborals en la qual ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'empresa es reunirà amb la representació de les persones treballadores una vegada a l'any per fer avaluació i seguiment del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, i que es podrà realitzar en el si de la comissió de prevenció de riscos laborals que es pugui crear en un futur.


Els indicadors desagregats per sexe que utilitzem són:

1. Nombre de persones treballadores que han fet comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe en el lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe en el lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han dut a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llistat de mesures).
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han dut a terme a l'empresa durant l'any.

INFORMACIÓ A LA PLANTILLA

En la fase d'implementació d'aquest Protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui els sigui d'aplicació a través del correu electrònic corporatiu.

Anualment s'informarà de les accions realitzades i es recordarà el Protocol, garantint que sigui accessible per poder-lo consultar.

	MODEL DE DENUNCIA INTERNA Protocol per a la prevenció i la gestió de l'assetjament sexual i per raó de sexe		
	Data:	Lloc:	Tasca:

Dades de la persona denunciada

Noms i cognoms	
DNI	
Sexe	Edat
Lloc de treball	
Telèfon	
Adreça electrònica	

Dades de la persona afectada (denúncia)

Noms i cognoms	
DNI	
Sexe	Edat
Lloc de treball	
Telèfon	
Adreça electrònica	

Relat dels fets (indicar dates, llocs, durada, freqüència, mitjans....)

--

Testimonis (indicar noms i cognoms)

1.-
2.-
3.-

Qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel què fa a la protecció de dades de caràcter personal.

Signatura del/la responsable que rep la denúncia

Signatura de la persona que

--	--