



PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN CAS
**D'ASSETJAMENT
SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**

Gener 2018

CONCEPTE I MARC NORMATIU D'ASSETJAMENT SEXUAL I D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

El present protocol té com a objectiu articular les actuacions necessàries per prevenir i abordar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'àmbit laboral.

En aquest sentit, i tal com regula la normativa, s'estableix el concepte d'assetjament, quins són els drets de les persones treballadores i el procediment establert per a la comunicació, la gestió i la resolució del cas.

QUÈ ÉS L'ASSETJAMENT SEXUAL¹

Qualsevol comportament en el lloc de treball, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Article 7.1 Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per la igualtat efectiva entre dones i homes.

És important destacar la naturalesa clarament sexual de la conducta d'assetjament, el fet que aquesta conducta no és desitjada per la víctima, que es tracta d'un comportament molest, l'absència de reciprocitat i la imposició de la conducta.

¹ Aquest grup ha optat per seguir els criteris establerts a la Nota Tècnica de Prevenció (NTP) 507 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball del Ministeri de Treball i la Llei 3/2007 de 22 de març per la igualtat efectiva entre dones i homes.

QUÈ ÉS L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Qualsevol comportament en el lloc de treball portat a terme en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Article 7.2 Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per la igualtat efectiva entre dones i homes.

És important diferenciar les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe objecte d'aquest procediment d'altres que no ho són i, per tant, no han de comportar l'activació del present protocol i que haurien de seguir altres vies de gestió i resolució.

Així mateix, el/la treballador/a o la tercera persona que comuniqui els fets de manera verbal serà informat de la necessitat de comunicar la situació per escrit. Aquesta actuació de l'empresa és un procediment informal previ a l'inici del protocol que s'exposa a continuació.

PROTOCOL D'ACTUACIÓ

Sobre la base de l'exposat anteriorment, si la persona treballadora considera que és objecte d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe haurà de seguir els passos que es detallen a continuació.

L'activació del protocol d'assetjament no impedeix que el/la treballador/a afectat/da pugui sol·licitar l'adopció d'altres mesures legals a instàncies judicials i/o administratives (Inspecció de Treball).

	QUÈ POT FER EL/LA TREBALLADOR/A QUE SE SENT ASSETJAT/DA?	<p>Posar-ho en coneixement de l'empresa, dels representats dels treballadors/es o de les autoritats laborals o judicials.</p> <p>L'activació del protocol garantirà la confidencialitat dels temes tractats i de les persones que hi intervinguin.</p>
	COM?	<p>El/la treballador/a o tercera persona pot escollir el canal que vol utilitzar per denunciar els fets:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Denúncia davant els superiors jeràrquics del/la treballador/a afectat/a. • Per comunicació de whatsapp al telèfon 646 27 27 00. • Denúncia a través del canal habilitat per l'empresa: canaletic@accent-social.cat
	EXISTEIX ALGUN DOCUMENT?	<p>Sí, el format que es troba als panells informatius de l'empresa.</p>
	QUÈ FARÀ L'EMPRESA?	<p>En cas d'assetjament, activar el protocol d'assetjament laboral sempre que s'hi donin les condicions.</p>
	<p>fase 1: detecció i prevenció</p>	EN QUÈ CONSISTEIX EL PROTOCOL?
	<p>fase 2: entrevistes</p>	<p>És un procediment que s'activa quan es rep la denúncia del/de la treballador/a afectat/da i en el qual participen diferents àrees de l'empresa.</p> <p>Té diferents fases: investigar els fets, entrevistar els/les treballadors/es i aprovar mesures per corregir la situació.</p> <p>Tota la informació serà confidencial.</p>
	<p>fase 3: resolució</p>	PODRÀ INTERVENIR EL/LA TREBALLADOR/A?
	QUI MÉS INTERVINDRÀ EN EL PROCÉS?	<p>Sí, l'empresa contactarà amb el/la treballador/a per conèixer la seva versió dels fets.</p>
	COM FINALITZARÀ EL PROCÉS?	<p>L'empresa també escoltarà la versió dels fets de la persona denunciada, així com dels superiors jeràrquics, part aleatòria de la plantilla, testimonis o terceres persones rellevants per al procés, i els representants del comitè de seguretat i salut si procedeix.</p>
	I SI FINALMENT NO ÉS ASSETJAMENT?	<p>Amb una resolució de l'empresa declarant l'existència o no d'assetjament i les mesures que s'hi portaran a terme.</p>
	<p>L'empresa decidirà les mesures que consideri oportunes per corregir la situació denunciada i per evitar futures denúncies falses.</p>	

COMUNICACIÓ DELS FETS

(dades a emplenar per l'empresa)

Unitat de negoci

Centre de Treball/Província

Responsable del centre

(dades a emplenar pel Treballador/a)

Nom i Cognoms

DNI

Categoria professional

Lloc de Treball

Jornada laboral/Torn/Horari

FETS

En compliment de la normativa de protecció de dades, Llei 15/99, de 13 desembre, li informem que les seves dades personals formen part d'un fitxer propietat d'Accent Social i són tractats amb les limitacions i drets que recull la Llei. Vostè pot exercitar els seus drets d'accés, rectificació i oposició dirigint-se a Accent Social Parc Via Nord C/Quintanavides 19 Bloc 4 28050. Accent Social ha adoptat les mesures tècniques i organitzatives necessàries per garantir la seguretat i integritat de les dades, així com per evitar la seva alteració, pèrdua, tractament o accés no autoritzat.