



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.

FUNDACIÓ PRIVADA LA RODA D'ACCIONS CULTURALS I DEL LLEURE

La Direcció de l'Entitat s'ha compromès a mantenir i protegir, mitjançant aquest protocol i amb totes les mesures possibles, un entorn laboral saludable, prevenint, evitant i eliminant qualsevol tipus d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Aquest compromís ve emmarcat per la normativa legalment vigent següent:

La Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, en el seu 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 establir procediments específics per prevenir-ho i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els que hagin estat objecte d'aquests assetjaments. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els treballadors, com podrien ser l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació”.

La Llei 5/2008 de 24 d'Abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, esmentada especialment, per primera vegada en la legislació catalana, la presència de la violència cap a les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

En matèria de relacions laborals, els articles 8.13 i 8.13 bis de la Llei d'infraccions i Sancions de l'Ordre Social, tipifica com una infracció molt greu l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

En matèria de drets laborals, a l'article 4 de l'Estatut dels Treballadors recull el dret dels treballadors i treballadores a no ser discriminats, i a ser respectats i protegits davant de possibles ofenses de naturalesa sexual. A més són motiu d'acomiadament disciplinari per l'article 54.

En matèria de responsabilitat penal, l'article 184 del Codi Penal, contempla que l'assetjament sexual pot ser considerat com un delictes.

1. DISPOSICIONS GENERALS

1.1 OBJECTE

L'objecte del present acord és establir un protocol d'actuació en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe en el treball.

1.2 ÀMBIT D'APLICACIÓ

S'aplicarà a tots els treballadors i treballadores assalariats de l'entitat, així com a altre personal extern, tal com proveïdors, col·laboradors, personal subcontractat, patrons, etc.

1.3 DEFINICIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE EN EL TREBALL

Es considera assetjament sexual la situació en la qual es produeix qualsevol comportament, 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 intimidador, degradant o ofensiu (Llei Orgànica 3/2007 de 22 de Març per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Es considera assetjament per raó de sexe la situació en la qual es produeix qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu (Llei Orgànica 3/2007 de 22 de Març per a la igualtat efectiva de dones i homes).

2. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Sense perjudici de l'actuació paral·lela o posterior de vies administratives o judicials, la persona assetjada sexualment podrà optar per iniciar un procediment formal o informal dins de l'àmbit de l'Entitat.

2.1 EL PROCEDIMENT INFORMAL

La possibilitat de resoldre el conflicte de manera informal, es recomana en els casos en què l'assetjament sigui lleu i solament si la persona afectada ho considera factible. La decisió i la voluntat de buscar resoldre el conflicte de manera informal o bé de presentar directament una denúncia a través del procediment formal, recau en exclusiva en la persona que se sent assetjada.

Verbalment o per escrit, el propi afectat/da explicarà clarament a la persona que mostra el comportament indesitjat que aquesta conducta no és ben rebuda, que és ofensiva i incòmoda, i que interfereix en el seu treball, amb la finalitat del cessament de la mateixa. Aquest tràmit extraoficial podrà realitzar-se, si el treballador/a així ho decideix, pel superior immediat, o per una persona de l'entitat.

2.2 EL PROCEDIMENT FORMAL

En els casos en els quals, per tractar-se d'un assetjament directe, per les

circumstàncies del cas, o per haver-se intentat sense èxit el procediment informal, s'iniciarà el procediment formal.

- Aquest procediment intern funcionarà amb independència de les accions legals que puguin interposar-se sobre aquest tema davant qualsevol instància administrativa.

- El procediment formal començarà amb la presentació d'una denúncia en la qual figurarà un llistat d'incidents, el més detallat possible, elaborat pel treballador/a que sigui objecte de l'assetjament sexual. La persona a la qual anirà dirigida la denúncia serà, a elecció del treballador/a, un treballador, o un membre de l'òrgan d'administració de l'entitat.

- La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'un expedient informatiu, encaminat a l'esbrinament dels fets, donant-se tràmit d'audiència a totes les parts, inclosos els representants legals dels treballadors, si així ho hi hagués decidit el treballador/a afectat, i practicant-se quantes diligències s'estimin necessàries a fi de demostrar la veracitat dels fets esdevinguts.

La intervenció dels representants legals dels treballadors, tant com dels possibles testimonis i de tots els actuants, haurà d'observar el caràcter confidencial de les actuacions, per afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones. S'observarà el degut respecte tant a la persona que ha presentat la denúncia com a la persona objecte de la mateixa.

- Aquest procés formal haurà d'estar finalitzat en un termini màxim de 15 dies.

- La constatació de l'existència d'assetjament sexual donarà lloc a les sancions previstes en l'article 69.12 del Conveni Col·lectiu de Treball d'Oficines i Despatxos de Catalunya.

L'article 69.12 del Conveni Col·lectiu de Treball d'Oficines i Despatxos de Catalunya considera com a falta molt greu l'assetjament sexual sancionable (a opció de l'entitat) amb la suspensió d'ocupació i sou fins a 60 dies, o amb la rescissió del contracte de treball.

En els supòsits en què un treballador/a incorri en conductes constitutives d'assetjament sexual, serà sancionat conforme disposa el precepte assenyalat.

Quan la constatació dels fets no sigui possible, i no s'adoptin per tant mesures disciplinàries, en cap cas tindrà conseqüències pel treballador denunciant, ans al contrari, se supervisarà amb especial atenció la seva situació per assegurar-se que l'assetjament no es produeix.

Barcelona, a 28 de maig de 2013.

