

Protocol d'assetjament|

Protocol de prevenció i actuació davant
l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

01

Objecte i compromís

Aquest protocol estableix el compromís de Tots Fundació amb un entorn de treball i d'activitat lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, i fixa el procediment per prevenir-los i per actuar quan es produeixin. L'entitat declara una posició de tolerància zero: cap conducta d'aquesta naturalesa és admissible ni justificable, amb independència de qui la realitzi i de la seva posició en l'organització.

L'adopció d'aquest protocol dona compliment a l'obligació, exigible a tota empresa amb independència de la seva mida, de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i d'arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies (art. 48 de la Llei orgànica 3/2007 i art. 12 de la Llei orgànica 10/2022).

02

Marc normatiu

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (arts. 7 i 48).
- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (art. 12).
- Reial decret legislatiu 2/2015, Estatut dels Treballadors (arts. 4.2.e i 54.2.g).
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes de Catalunya.
- Llei orgànica 10/1995, del Codi penal (art. 184).
- Reglament (UE) 2016/679 i Llei orgànica 3/2018, en matèria de protecció de dades.

Àmbit d'aplicació

S'aplica a totes les persones que presten serveis a Tots Fundació i en les seves activitats, amb independència del seu vincle o jornada: personal contractat —inclòs l'equip del restaurant-escola—, persones voluntàries, persones en pràctiques i personal d'empreses o entitats col·laboradores en les seves relacions amb l'entitat.

Abasta les conductes produïdes al centre de treball i també fora d'ell quan tinguin relació amb l'activitat (desplaçaments, actes, trobades i comunicacions digitals). Quan una situació afecti una persona menor d'edat, preval i es coordina amb la Política de protecció i bon tracte a la infància i l'adolescència.

Definicions

ASSETJAMENT SEXUAL

Qualsevol comportament, verbal, no 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 (art. 7.1 de la Llei orgànica 3/2007).

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

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 intimidatori, degradant o ofensiu (art. 7.2). Inclou el tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat o l'exercici de drets de conciliació.

CONDUCTES (EXEMPLES ORIENTATIUS, NO EXHAUSTIUS)

- Comentaris, bromes o insinuacions de contingut sexual no desitjats.
- Difusió o exhibició d'imatges o missatges de contingut sexual.
- Contacte físic no desitjat o invasió deliberada de l'espai personal.
- Proposicions o pressions per obtenir favors de naturalesa sexual, amb o sense promesa de tracte favorable.
- Comentaris despectius, humiliacions o tracte desfavorable per raó de sexe, embaràs o conciliació.

No constitueixen assetjament els conflictes laborals ordinaris ni les decisions organitzatives legítimes, sens perjudici que es tractin per les vies que corresponguin.

Principis i garanties

- Tolerància zero i actuació amb celeritat.
- Confidencialitat i protecció de la intimitat de totes les persones implicades.
- Imparcialitat i contradicció; presumpció d'innocència de la persona denunciada.
- Garantia d'indemnitat: protecció davant represàlies de la persona afectada i de qui denuncia, testifica o col·labora.
- Tractament de dades conforme a la normativa de protecció de dades, amb base en el compliment d'una obligació legal.

Mesures de prevenció

- Difusió d'aquest protocol a tota la plantilla i lliurament en el moment de la incorporació.
- Sensibilització i formació bàsica sobre què és l'assetjament i com actuar.
- Inclusió del compromís de tolerància zero en l'acollida de noves persones i en la relació amb empreses col·laboradores.
- Foment d'un entorn de respecte i de canals de comunicació accessibles.

Persona de referència i instrucció

L'entitat designa una persona de referència, de confiança i amb garanties d'imparcialitat, com a punt d'entrada de qualsevol consulta o comunicació i responsable de la instrucció del procediment: Marta Zaragoza Garriga · mzaragoza@lacentraldelsoficis.com · 678 42 03 82.

Si la persona de referència estigués implicada en els fets o tingués una relació de proximitat amb les persones afectades, la instrucció recaurà en una persona substituïda designada pel Patronat o en un/a professional extern/a, per garantir la imparcialitat.

Procediment d'actuació

8.1. INICI

Qualsevol persona pot comunicar una situació d'assetjament —pròpia o de la qual tingui coneixement— a la persona de referència, de forma verbal o escrita (model a l'annex). La comunicació s'atén amb la màxima reserva.

8.2. MESURES CAUTELARS

Des de l'inici, i sense que això perjudici el resultat, es poden adoptar mesures per protegir la persona afectada —per exemple, la separació de les persones implicades o canvis organitzatius temporals—, sense que suposin un perjudici per a ella.

8.3. INSTRUCCIÓ

La persona instructora recull la informació necessària, escolta per separat les persones implicades i els possibles testimonis, i valora les proves disponibles, amb respecte a la confidencialitat i a la contradicció. El procediment es resol en un termini màxim de 15 dies laborables des de la comunicació, llevat de causes justificades.

8.4. CONCLUSIONS

La instrucció acaba amb un informe motivat que constata si existeixen o no indicis d'assetjament i proposa les mesures corresponents. S'informa del resultat a les persones implicades.

8.5. MESURES I RÈGIM DISCIPLINARI

Si es confirma l'existència d'assetjament, l'entitat adopta les mesures disciplinàries que escaiguin conforme a l'Estatut dels Treballadors i al conveni aplicable, que poden arribar fins a l'acomiadament, així com les mesures de protecció i reparació de la persona afectada. Si els fets poguessin ser constitutius de delictes, es posaran en coneixement de l'autoritat competent.

8.6. VIES EXTERNES

En qualsevol moment, la persona afectada pot adreçar-se a la Inspecció de Treball i Seguretat Social i a la via judicial (social o penal). Aquest procediment intern no substitueix ni suspèn aquests drets.

Comunicacions de mala fe

Les comunicacions fetes de mala fe o amb coneixement de la seva falsedat podran donar lloc a les mesures disciplinàries que corresponguin. El fet que una comunicació no es confirmi no implica, per si sol, mala fe.

Registre, seguiment i revisió

La persona de referència manté un registre confidencial de les comunicacions i actuacions. L'entitat revisa aquest protocol periòdicament i sempre que canviï la normativa o la dimensió de la plantilla, i en dona compte a la memòria anual juntament amb la informació d'igualtat.

Difusió

Es comunica a tota la plantilla i es lliura a cada persona que s'incorpora.

Annex. Model de comunicació

- Dades de la persona que comunica: nom, càrrec o relació amb l'entitat i contacte.
- Persona o persones afectades.
- Descripció dels fets: què ha passat, quan, on i amb quina freqüència.
- Persones que puguin tenir coneixement dels fets.
- Documentació que s'aporti, si n'hi ha.
- Data i signatura.

tots | **Fundació**