

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



Versió :01
Data : 08/03/2016

ÍNDEX

1.- OBJECTE I ABAST	2
2.- REFERÈNCIES	2
3.- DEFINICIONS	2
4.- DESCRIPCIÓ	3
5.- DOCUMENTS, FORMATS I REGISTRES	7
6.- RESPONSABILITATS	7

Elaborat per l'Agent d'Igualtat	Aprovat per Direcció General:
Nom: Dolors Peregrina	Nom: JL Armenter Ferrando
Data: 04/03/2016	Data: 08/03/2016

1.- OBJECTE I ABAST.

El present protocol d'actuació té com a objectiu la prevenció i detecció de situacions d'assetjament sexual o per raó de gènere, i definir i promoure les condicions i mitjans que l'empresa articula per al tractament i resposta davant de denúncies o reclamacions per aquest motiu, que afecti tant a persones treballadores de Mina, com a altres que hi puguin col·laborar a través de convenis de pràctiques, empreses de treball temporal, empreses subcontractades o proveïdores, i clients/es.

Les mesures que aquí es descriuen són d'obligat compliment per a totes les persones de l'empresa en tots els seus centres de treball a Terrassa i Abrera

2.- REFERÈNCIES.

El present protocol s'ha elaborat segons les referències legals de:

- DECLARACIÓ UNIVERSAL DELS DRETS HUMANS, 1945 QUE PROCLAMA LA NO DISTINCIÓ PER RAÇA, COLOR I SEXE, DE CAP DRET I LLIBERTAT
- TRACTAT DE ROMA, ARTICLE 119, DE 1957 QUE PROMOU L'IGUALTAT SALARIAL ENTRE DONES I HOMES
- TRACTAT D'AMSTERDAM EN ELS SEUS ARTICLES 2, I 3.2, DE 1997
- LLEI 39/99 DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL DE LES PERSONES TREBALLADORES
- DIRECTIVA 2002/73 DEL PARLAMENT EUROPEU, RELATIVA A L'APLICACIÓ DEL PRINCIPÍ D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE HOMES I DONES EN L'ACCÉS AL TREBALL, LA FORMACIÓ, LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL I LES CONDICIONS DE TREBALL.
- LA LEY ORGÁNICA 1/2004 DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.
- ESTATUT D'AUTONOMIA DE CATALUNYA DE 2006, EN ELS SEUS ARTICLES 19.1, 19.2 I 40.8 ESPECÍFICAMENT
- LA LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES
- LLEI 17/2015 DE 21 DE JULIOL D'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES (DOGC 23/07/2015)
- CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA MINA PÚBLICA D'AIGÜES DE TERRASSA SA PER ALS SEUS TREBALLADORS AFECTATS PER A L'ACTIVITAT DE CAPTACIÓ, ELEVACIÓ, CONDUCCIÓ, TRACTAMENT I DISTRIBUCIÓ D'AIGUA, EN EL SEU ARTICLE 90 SOBRE IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES
- GUIA PER AL DISENY I IMPLANTACIÓ D'UN PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS A LES EMPRESES, DE L'INSTITUT CATALÀ DE LA DONA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA.

3.- DEFINICIONS.

Agent d'Igualtat: Figura que té competències professionals per al disseny, gestió i avaluació de plans, programes, projectes i campanyes d'acció positiva referits a la igualtat d'oportunitats per raó de gènere, prèvia la investigació de l'estat de la situació en termes de gènere, i també per a realitzar-ne l'avaluació dels mateixos.

Assetjament sexual en el treball: Qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona.

Comissió d'Igualtat: Grup de persones representatives del conjunt de la plantilla de l'empresa que col·labora amb l'Agent d'Igualtat en el seguiment i avaluació dels objectius fixats en el Pla d'Igualtat, així com en la vigilància del seu compliment i la seva revisió.

Discriminació per raó de sexe i d'orientació sexual: Aplicació de distincions o pràctiques desiguals i arbitràries que es fa a una persona o grup de persones per motiu de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual i d'altres, i que provoquen que la persona discriminada tingui per aquest motiu un tracte menys favorable que una altra persona en situació comparable. Pot ser **Directa**, si hi ha qualsevol ordre de discriminació per raó de sexe o orientació sexual, o **Indirecta** quan es fa a través d'una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres però que difícilment poden justificar-se de manera objectiva atenent a una finalitat legítima.

Gènere: Fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre dones i homes que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten variacions entre cultures, i per tant són susceptibles de modificació, reinterpretació i reconstrucció.

Pla d'Igualtat: Conjunt de mesures, programes i actuacions encaminades durant un període definit de temps per a impulsar i fomentar la igualtat real dins de l'organització i prevenir la discriminació directe o indirecta per raó de gènere.

Política de conciliació: Actuació que pretén incrementar la qualitat de la vida personal i laboral dels treballadors i treballadores, i permetre més compatibilitat entre totes dues.

Prevenió: Conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de l'assetjament per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne la normalització, i les encaminades a sensibilitzar a la plantilla, i especialment a les dones, en el sentit que cap forma de violència no és justificable ni tolerable.

Sensibilització: Conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions que permeten avançar cap a l'eradicació de la discriminació per motius de sexe.

Violència en l'àmbit laboral: Violència física, sexual o psicològica que es pot produir tant en el centre de treball i durant la jornada de treball, com fora del centre i de les hores de treball, sempre que tinguin relació amb la feina.

4.- DESCRIPCIÓ.

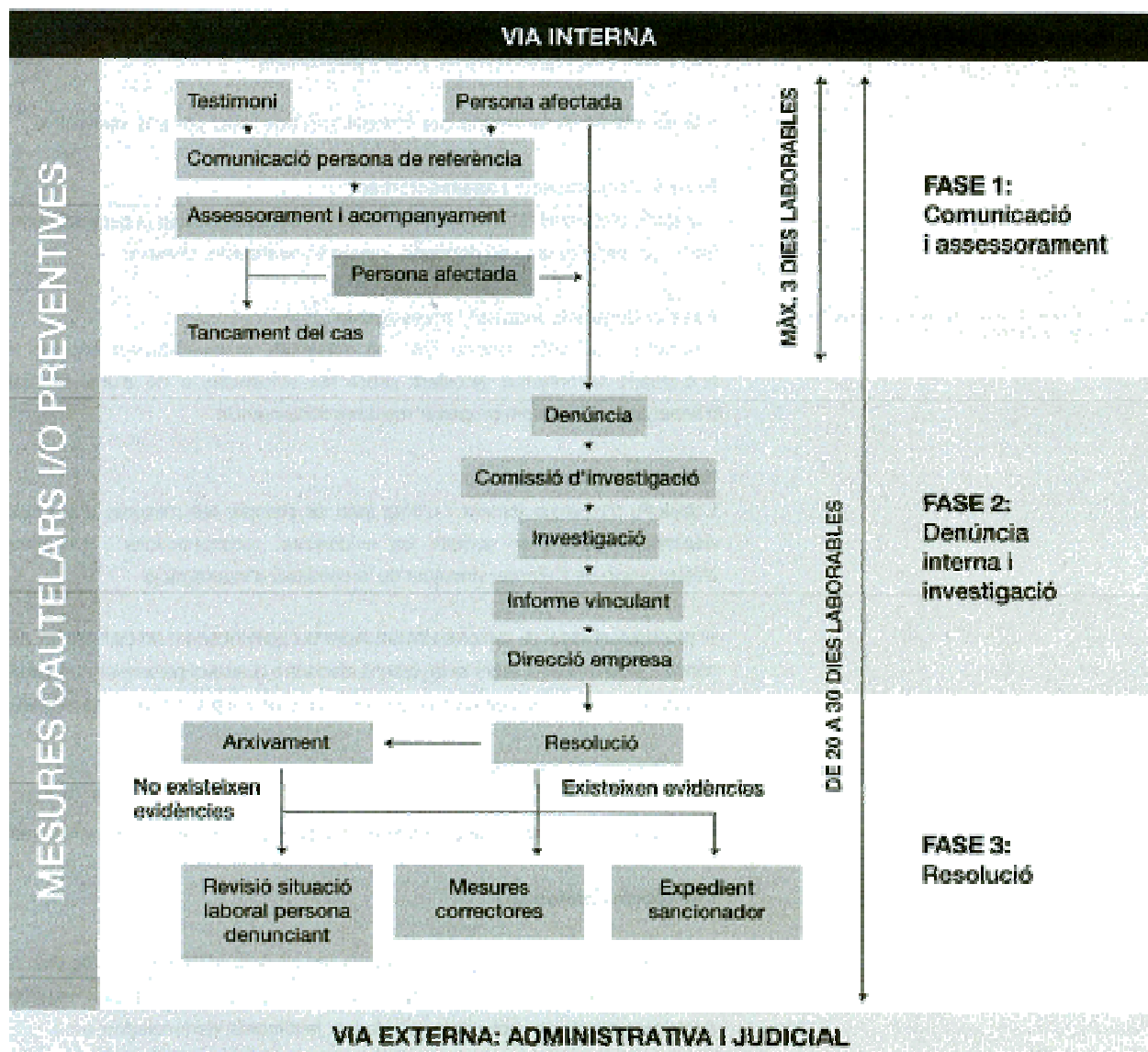
Aquest protocol d'actuació garantirà:

- a. la protecció de les persones implicades, contemplant el màxim respecte en el tractament de la persona afectada, els testimonis i fins i tot la persona denunciada.
- b. la confidencialitat de tota la informació generada i aportada, que només serà coneguda per les persones que hagin d'intervenir-hi directament.

- c. El dret a la informació sobre la fase en què es trobi l'actuació i el resultat de les diferents fases.

Per poder donar una resolució a les diferents situacions d'assetjament que es puguin donar en el sí de l'empresa:

- a. El protocol i les diferents fases del mateix seran impulsats per l'Agent d'Igualtat
- b. El protocol estableix tres fases diferents amb uns terminis màxims:



- c. Les diferents persones que puguin intervenir durant el protocol han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclarament dels fets denunciats, i alhora se'ls garanteix la no discriminació ni represàlies per la seva participació en qualsevol de les fases.

FASE 1:

Comunicació i Assessorament

La persona que pateixi un assetjament o sospiti que el pateix, podrà dirigir-se a l'Agent d'Igualtat o en la seva absència a qualsevol de les persones membres de la Comissió d'Igualtat, que en farà la derivació.

La comunicació la pot iniciar la mateixa persona afectada o qualsevol altra persona o persones que hagin advertit una conducta d'assetjament.

Per poder garantir la comunicació i expressió de les situacions viscudes es facilitarà un espai d'atenció que permeti evitar que les atencions siguin visibles per a terceres persones, i especialment per a la persona presumptament autora dels fets d'assetjament i eviti les interrupcions.

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació, si és el cas. Se li informará de les diferents fases del protocol, opcions de resolució, així com se li oferirà suport legal, si és el cas, i se li informará del dret a la Vigilància de la Salut, en línia amb el contemplat en el Sistema de Gestió de Seguretat i Salut de l'empresa. Si la persona afectada no ha formulat pròpiament denúncia, l'Agent d'Igualtat li podrà donar suport, si ho requereix en la seva redacció.

En funció del risc o dany a la persona assetjada, una vegada iniciat el protocol l'Agent d'Igualtat podrà proposar a la Direcció General l'adopció de mesures cautelars del tipus, canvi lloc de treball o reordenació del temps de treball, per exemple. Aquestes mesures cautelars no predisposaran el resultat del procediment i tenen només com a finalitat la protecció de les parts implicades.

Cal contemplar que com es disposa de dues bústies físiques i una de virtual per fer una denúncia per motiu de gènere, a vegades aquest protocol, podrà adaptar un petit canvi d'itinerari, ja que en aquests casos arran d'una denúncia a la bústia s'activarà la FASE 1.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

- a) Que la persona afectada confirmi el contingut de la denúncia
- b) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia però l'Agent d'Igualtat consideri que sí hi ha alguna evidència d'existència de situació d'assetjament. En aquest cas, reservant totalment el dret de confidencialitat de les persones implicades, la Comissió d'Igualtat haurà de proposar alguna mesura preventiva a la Direcció de l'Empresa.
- c) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i l'Agent d'Igualtat no consideri evidències d'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas s'arxivarà l'expedient d'investigació, que és una documentació que custodia l'Agent d'Igualtat.

FASE 2:

Denúncia Interna i Investigació.

Un cop la persona afectada realitza la denúncia interna formal, s'inicia la fase d'investigació, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar l'absència de l'assetjament.

La denúncia s'ha de presentar per escrit a l'Agent d'Igualtat, segons el format "Formulari denúncia/suggeriment" i ha de contenir, com a mínim:

- Nom, cognoms i lloc de treball de la persona que presenta la denúncia
- Nom, cognoms i lloc de treball de la presumpta persona assetjadora
- Nom i cognoms de possibles testimonis.
- Descripció dels fets (lloc, dates, durada, freqüència dels fets...)

La Comissió d'Investigació estarà composta per l'Agent d'Igualtat, dues persones vocals de la Comissió d'Igualtat i una o dues persones ad hoc per a cadascuna de les denúncies, essent d'un mínim de quatre i un màxim de cinc membres.

Les persones que intervinguin en el procediment d'investigació tenen l'obligació de guardar estricta confidencialitat, i no transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.

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.

Per aquest motiu, les funcions de la Comissió d'Investigació seran:

1. Analitzar la denúncia i informació que s'adjunti.
2. Entrevistar-se amb la persona que denuncia
3. Entrevistar-se amb la persona denunciada
4. Entrevistar els i les possibles testimonis
5. Valorar si calen mesures cautelars
6. Emetre un informe vinculant, que inclogui conclusions a les que s'ha arribat i que proposi mesures correctores, prèvia contextualització del cas i les seves circumstàncies (com poden ser reincidències, conductes intimidadores o de represàlies, si hi ha dependència funcional entre ambdues persones, l'estat físic o psicològic de la persona afectada...)

L'informe de la Comissió d'Investigació es remetrà a la Direcció General.

FASE 3: Resolució.

És funció de la Direcció General emetre una resolució del cas, que pot ser:

- A. Si hi ha suficients evidències provades de l'existència de la situació d'assetjament: incoar l'expedient sancionador, adoptant mesures de tipus organitzatiu i obrint expedient sancionador, que seguirà els criteris ja definits en funció del conveni col·lectiu de referència, que a aquests efectes, és el "Convenio Estatal de las Industrias de Captación, Elevación (...) de aguas potables y residuales", i es determinarà si és falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

- B. Si no hi ha evidències suficientment provades, arxivar la denúncia, que custodiarà l'Agent d'Igualtat.

Es remetrà una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant, a la denunciada i a la representació legal de les persones treballadores.

No s'exclou que a resultes de la investigació es pugui incoar un expedient disciplinari per altres motius (com per exemple, en el cas d'una denúncia falsa).

Cal contemplar també les vies de resolució externes a l'empresa, que són:

- A. Via administrativa a través de la Inspecció de Treball
- B. Via judicial, especialment si la conducta és constitutiva de delictes, en aquest cas, en el moment en que es tinguin fundades sospites que hi ha comissió de delictes s'haurà de procedir segons es disposa en el Manual de Prevenció de Riscos Penals aprovat pel Consell d'Administració.

La opció vindrà donada per la gravetat i abast de l'incident o de la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada.

Anualment la Comissió d'Igualtat farà un seguiment i avaluació del funcionament i eficàcia d'aquest protocol i de les actuacions o mesures preventives que s'hagin pres arran dels cassos de denúncia, juntament amb altres accions preventives contemplades en el Pla d'Igualtat.

5.- DOCUMENTS, FORMATS I REGISTRES.

- COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ AMB EL PLA D'IGUALTAT
- COMUNICACIÓ DELS MEMBRES DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT I L'AGENT D'IGUALTAT
- ESPAI D'INFORMACIÓ SOBRE EL PLA D'IGUALTAT EN EL TAULELL DE COMUNICACIÓ INTERNA DE LA INTRANET
- BÚSTIA DE DENÚNCIA PER SITUACIONS DE DISCRIMINACIÓ DE GÈNERE
- ACTES DE LES REUNIONS DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT
- PLA D'IGUALTAT

6.- RESPONSABILITATS.

Serà responsabilitat de totes les persones de l'empresa, ocupin el lloc de treball que ocupin:

- Aprofitar les actuacions de formació, informació i sensibilització que s'incorporin al Pla de Formació sobre la matèria.
- Evitar accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives
- Actuar segons aquest protocol quan identifiquin una situació d'assetjament
- Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest protocol tindran el deure d'implicar-s'hi i prestar la seva col·laboració

Serà responsabilitat de les persones que ocupen llocs amb diferents nivells de responsabilitat en TOTA la línia de comandament:

- Utilitzar un llenguatge que transmeti idees d'equilibri i igualtat entre dones i homes
- Promoure la construcció d'un entorn de treball respectuós.