


**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ I
ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT
PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE
SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL,
IDENTITAT DE GÈNERE O
EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES
DISCRIMINACIONS EN L'ÀMBIT
LABORAL A L'ASSOCIACIÓ TALLER
BAIX CAMP**

Versió: 3.0

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

L'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes de l'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP, tenen dret a que es respecti la seva dignitat. I tots les dones i homes de l'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP, tenen la obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (clients/es, proveïdors/es, col·laborador/es externs, etc.) amb respecte i amb voluntat de col·laborar per tal de que tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, l'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP, declara que l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions que es puguin produir no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.


Per aconseguir aquest propòsit:

L'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP demana que cada una de les persones de la seva Entitat i, especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa psicològica, sexual, amb connotacions sexuals, que es fan per raó del sexe d'una persona o orientació sexual, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions establertes en aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

L'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP, es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per a contribuir a crear una

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'Entitat.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presentí queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

Tenint en compte això, amb la voluntat de mantenir actualitzat en tot moment el *Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions* implantat a l'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP al mes d'octubre de 2018 i actualitzat posteriorment el passat 30 de gener 2024, que inclou noves tipologies d'assetjament (per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere), a la vegada que habilita un "canal de denúncies" on poder comunicar fàcilment qualsevol situació que es pugui produir a l'interior de la nostra Entitat susceptible de ser considerada assetjament (accessible únicament a personal autoritzat i gestionada de forma confidencial), motivat per una substitució d'una de les "Persones de Referència" s'actualitza novament aquest *Protocol per la Prevenció i Abordatge de l'Assetjament Psicològic, Sexual, per Raó de Sexe o Orientació Sexual, Identitat de Gènere o Expressió de Gènere i altres discriminacions en l'àmbit laboral*.

Reus, a 6 de setembre de 2024

JOSEP R. NOGUÉS MARTÍN


Director General



JUAN JOSE MARÍN CORRALES

President del Comitè d'Empresa



	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

DEFINICIONS I EXEMPLES

L'assetjament sexual ha estat definit com aquella situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. No requereix reiteració per a la seva denúncia. La consideració d'assetjament sexual no exigeix una pauta de reiteració i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.


A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalarem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual

▪ Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.
- Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.

▪ No verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

- **Físic**

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


L'assetjament per raó de sexe ha estat definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives de naturalesa sexual adreçades a una persona treballadora o d'un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):

- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta per raó de sexe.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions per raó de sexe (excloure, no prendre seriosament).

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Per exemple:

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.


Tipologies d'assetjament sexual i/ o per raó de sexe

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

En funció de si es condiciona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

- **L'assetjament d'intercanvi** (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.
- **Assetjament ambiental**: el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe pot produir-se:

- Entre companys/es (assetjament horitzontal).
- D'un/a comandament a un/a subordinat/da (assetjament vertical descendent).
- Per part d'un subordinat/da a un/a comandament (assetjament vertical ascendent).


També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'Entitat, o es produeix per part d'aquesta: clients/es, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, personal d'ETT, etc.

En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se de forma no intencional. Però en qualsevol cas és inacceptable.

L'assetjament psicològic o moral ("mobbing") i assetjament discriminatori ha estat definit com aquella situació en la qual es produeix una conducta psicològica intensa dirigida, de forma perllonga i reiterada en el temps, cap a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder no necessàriament jeràrquica, amb la finalitat o propòsit de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima.

Aquests processos es manifesten a través de conductes de violència psicològica (la humiliació, la crítica, l'aïllament social o, fins i tot, la violència verbal amb diferents intensitats) que suposen per a la persona que les pateix un atemptat a la seva dignitat, integritat física o psíquica. Aquests tipus de conductes tenen com a característica la intencionalitat de qui les practica, un elevat nivell de sistematització i la persistència al llarg del temps, que unit a la asimetria que es produeix respecte als recursos i les possibilitats de defensar-se de la persona assetjada, requereix d'un protocol d'actuació clar per part de la nostra Entitat per realitzar un tractament preventiu i d'avortament amb promptitud, en el cas que es doni alguna conducta d'aquest tipus i, si s'escau, emprendre les accions disciplinàries que corresponguin.


L'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere ha estat definit com qualsevol comportament no desitjat

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o expressió de gènere d'una persona (envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic) que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o química, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. Per exemple:

- Actituds condescendents o paternalistes
- Dir insults basats l'orientació sexual o identitat sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de l'orientació sexual o identitat sexual.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona treballadora.
- Ridiculitzar o menystenir un noi pel fet de ser gai.
- Fer comentaris lascius a una dona pel fet de ser lesbiana.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó l'orientació sexual o identitat sexual
- Utilitzar humor sexista.
- Emetre insults transfòbics.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona, per raó l'orientació sexual o identitat sexual.
- Realitzar comentaris i valorar el seu aspecte físic per raó de l'orientació sexual o identitat sexual d'una persona treballadora.
- Posar obstacles que impedeixin participar en processos de promoció professional per raó de l'orientació sexual o identitat sexual.
- Atribuir funcions penoses i que no són pròpies del lloc de treball per raó l'orientació sexual o identitat sexual d'una persona treballadora.
- Divulgar informació íntima i falsa entre els companys per l'orientació sexual o identitat sexual d'una persona treballadora
- Efectuar registres sense causa legítima en els seus objectes personals: bossa, mòbil, agenda, etc.
- Fer comentaris, bromes i/o acudits LGTBifòbics.
- Fer agressions físiques homofòbiques.

Altres discriminacions diferents a les esmentades en els punts anteriors, que vinguin donades per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altre condició o circumstància personal o social, també quedaran incloses dins aquest Protocol.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---


NORMATIVA APLICABLE

1.- REGULACIÓ A NIVELL COMUNITARI:

- 92/131/CEE: Recomanació de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball (Diari Oficial núm. L 049 de 24/02/1992 p. 0001 – 0008).
- Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a la aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- Acord Marc Europeu sobre l'assetjament i violència en els llocs de treball de 8 de setembre de 2007.
- Resolució del Parlament Europeu sobre assetjament del mes de setembre de 2018.
- UNE 19601 de Sistemes de Gestió de Compliance Penal.
- Directiva (UE) 2019/1937 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 d'octubre de 2019, relativa a la protecció de les persones que informen sobre infraccions del Dret de la Unió.
- Conveni 190 OIT sobre la violència i l'assetjament.

2.- REGULACIÓ A NIVELL ESTATAL:

- Constitució Espanyola: articles 14 i 15.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals: articles 14 i següents.
- Estatut dels Treballadors: articles 4.2 e) i 54.2 c) i g).
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic: 14 h), 95.2 b) i o).
- Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social: articles 8.11, 13 i 13 bis.
- Codi Penal: articles 31 bis 5.4º, 173 i 184.
- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- El paper de la negociació col·lectiva.
- Llei Orgànica 3/2018 de 5 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal i garantia dels Drets digital: article 24 de sistemes d'informació de denúncies internes.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	--	---

- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei Orgànica 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Real Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Criteri Tècnic 69/2009 sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball.
- Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per la igualtat de tracte i la no discriminació.
- Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.


3-. REGULACIÓ A NIVELL AUTONÒMIC:

- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

L'ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

L'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere i altres discriminacions, poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions, esdeveniments o actes socials de l'Entitat) i no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

SUBJECTES IMPLICATS


- **SUBJECTE ACTIU:** Acusador/a pot ser directament un alt directiu o comandament intermedi, un altre company/a o persona aliena a l'Entitat però relacionada amb aquesta per a la activitat laboral (clients/es, proveïdors/es, etc.).
- **SUBJECTE PASSIU:** un treballador/a de l'Entitat o persona aliena a la mateixa però relacionada per a la activitat laboral (proveïdors, persona d'ETT, etc.).

OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: LA DIRECCIÓ DE L'ENTITAT

L'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP té plena responsabilitat per a garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i la obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'Entitat.

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el Protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---


Igualment, conforme estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, en els seus articles 14.2, 15.1 g), 16.1 i 16.3, dins el procés d'integració de l'activitat preventiva establert legalment, l'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP haurà d'avaluar els riscos psicosocials en el treball i les mesures de prevenció a emprendre.

OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions, mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'Entitat de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo, motiu pel qual, conforme estableix l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les mesures i els mecanismes de prevenció i resolució d'aquests tipus de situacions que puguin produir-se al interior de l'Entitat han estat negociades amb la representació legal dels treballadors.

Sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, s'articularen mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments; contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

DRETS I OBLIGACIONS: LES PERSONES TREBALLADORES

- **El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.**

Cap persona ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos.

- **La obligació de tractar els altres amb respecte.**


Totes les persones de l'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els seus companys i companyes, els/les comandaments, els subordinats o subordinades, clients/es o les persones proveïdores.

És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona es senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres).

- **L'obligació de no ignorar aquestes situacions.**

Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

- L'obligació d'informar sobre les situacions assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.

L'assetjament és un tema molt greu i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte és important.

- Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

Tots els membres de l'Entitat tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.


ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS:

PER A PERSONES QUE CONSIDERIN QUE L'ESTANT PATINT

L'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests tipus de comportaments.

Si et sents assetjat/da, molest/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina –companys/es, comandaments, clients/es, proveïdors/es– aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar.

- Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no vols que es repeteixin.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

La primera cosa que cal fer, és deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives.

Per exemple, parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant un escrit que inclogui:

- Una descripció dels fets (incloent detalls, dates, i la descripció dels comportaments ofensius).
- Una descripció del sentiments que provoca aquesta situació o comportament.
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia.

En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una queixa o una denúncia interna sota aquest Protocol.


- **Documentar l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions: prendre nota i registrar els incidents.**

És important prendre nota de qualsevol incident (què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia algú altre que ho ha presenciado).

També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

- **Demandar suport.**

En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb la persona que està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci quan abans millor.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---


L'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés (veure apartat: ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA). Aquestes persones poden:

- Ajudar-te a comunicar amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir una conversa amb ella).
 - Adreçar-se en nom de la persona assetjada a aquesta persona; fer-li saber que els seu comportament està molestant, i advertir-lo de les conseqüències de continuar en la seva actitud (en el capítol I es dona més informació sobre aquest procés de resolució anomenat procés informal).
 - Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.
- **Informar-se**, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia Entitat (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial).

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'Entitat: formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una "PERSONA DE REFERÈNCIA" per resoldre el problema, o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, es sancioni la conducta.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per a protegir aquests drets. Especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna.

I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes poden facilitar també informació, suport i assistència.

ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS:

TESTIMONIS


Si observes que un/a company/a o una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers un altre, o si algú en el teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris. En aquest apartat trobaràs les orientacions pràctiques per saber com has d'actuar.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho.

- **Advertir la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat.**

En la mesura que sigui possible, és important advertir a la persona que provoca l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions, que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

- **Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.**

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adreci a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement d'una de les PERSONES DE REFERÈNCIA i demani assistència.


- Informar a l'Entitat/ demanar suport a l'Entitat/ presentar una queixa o una denúncia interna.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, té dret a presentar una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present Protocol.

INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

L'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP, es compromet a difondre aquest Protocol a tots/es els/les seus/ves treballadors/ores, així com a facilitar oportunitats d'informació i formació en aquesta matèria a l'equip Directiu, a aquelles persones designades com a "PERSONES DE REFERÈNCIA" dins aquest Protocol i a la resta de treballadors/ores, amb la finalitat de contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

En relació amb això, l'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP, difondrà el contingut d'aquest Protocol a tots/es els/les seus/ves treballadors/ores, amb la finalitat de que tots/es tinguin coneixement de la seva existència i de la possibilitat de que puguin

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS.	
--	--	---


accedir fàcilment al seu contingut, mitjançant l'aplicació de diferents mesures informatives :

- I. La Direcció de l'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP es reunirà amb la Representació Legal dels Treballadors, amb la finalitat d'informar-los de l'actualització d'aquest Protocol (motivat per la substitució d'una de les "Persones de Referència"), fent-los entrega d'una còpia del mateix a tots ells per tal de que el revisin i proposin les accions de millora que estimin oportunes, a la vegada que per a recordar-los la necessitat del seu suport, ajut i contribució per tal de prevenir aquests tipus de situacions d'assetjament al interior de l'Entitat.

- II. Un cop aquesta actualització d'aquest Protocol hagi estat aprovat conjuntament per a la Direcció de l'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP i la Representació Legal dels Treballadors, en la mesura del possible es valorarà la possibilitat de poder informar als treballadors/es sobre l'actualització d'aquest Protocol al interior de l'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP, així com les vies de difusió del mateix previstes per a tots els treballadors/es:

Es comunicarà a tots els treballadors/es de l'Entitat DE FORMA ESCRITA (en paper o per e-mail, segons correspongui en cada cas) sobre l'existència d'aquest Protocol i de la possibilitat de que puguin accedir al seu contingut:

- a. Mitjançant la col·locació d'una còpia d'aquest Protocol als taulells d'Anuncis habilitats al:
 1. **CENTRE ESPECIAL DE TREBALL**, al Polígon Mas Batlle – Joan Oliver, s/n. 43206 REUS (Tarragona).
 2. **CENTRE OCUPACIONAL**, al Polígon Agro-Reus – Victor Català, 31 43206 REUS (Tarragona).
 3. **SERVEI D'HABITATGE**, al Polígon Agro-Reus – Capçanes, 4 43206 REUS (Tarragona).
 4. **PUNT DE TROBADA**, al carrer Antoni Bofarull, 8 baixos 43202 REUS (Tarragona).

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	--	---


- b. Sol·licitant una còpia d'aquest Protocol a la Sra. Begoña Basterra Aldea, Responsable de Qualitat i Processos a les instal·lacions de l'Entitat al Polígon Mas Batlle - Joan Olivé, 28-30 43206 REUS (Tarragona).
- c. Comunicant via e-mail als treballadors/es que pel seu lloc de treball tinguin accés als sistemes informàtics de l'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP, de l'existència d'aquest Protocol i del seu funcionament, a l'igual que de l'habilitació per part de la Direcció de l'Entitat d'una carpeta informàtica pública amb el nom "**COMPARTIM CONEIXEMENT**" on poder accedir fàcilment al seu contingut.

Igualment, es facilitarà un exemplar del mateix als membres del Comitè d'Empresa.

A la vegada, conforme estableix l'article 12.2 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, es planificaran accions formatives específiques sobre que és i que no és assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la política de prevenció de l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions i les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial), tant per a l'equip Directiu com per aquelles persones designades com a "PERSONES DE REFERÈNCIA" en el Protocol. L'objectiu es facilitar-los les eines i coneixements necessaris per a poder gestionar i/o resoldre situacions d'aquest tipus. Igualment es promouran actuacions de sensibilització i formació en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la política de prevenció de l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions per a la resta de la plantilla de l'Entitat.

L'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP, en el cas que es produeixi en algun moment una modificació d'aquest Protocol (prèvia negociació amb la Representació Legal dels Treballadors) procedirà de forma immediata a facilitar novament un exemplar del mateix a la Representació Legal dels Treballadors pel seu coneixement i a comunicar-ho a tots els seus treballadors/ores.

Igualment, s'incorporarà al "PROTOCOL D'ACOLLIDA" habilitat al interior de l'Entitat (que es fa entrega a tot el personal de nova incorporació amb informació sobre prevenció de riscos laborals de l'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP, comunicats interns sobre protecció de dades de caràcter personal, etc.), aquella informació que els

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

permeti conèixer des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles, motiu pel qual se'ls adjuntarà una còpia d'aquest Protocol.

ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: LA PERSONA DE REFERÈNCIA

L'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP, es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva Entitat que poden estar patint aquesta situació.


També a les persones que no formen part de l'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP, però s'hi relacionen per raó de la seva feina (clients/es, proveïdors/es, empreses subcontractades, ciutadans, etc.).

L'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP, de forma negociada amb la representació legal de les persones treballadores, ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per a donar-te suport en aquest procés.

Les seves funcions són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per resoldre el problema.

Les persones de referència de la nostra Entitat són:

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	--	---

Nom i Cognoms	Funció	E-mail
Cristina Novoa López	Responsable de Recursos Humans	cnovoa@tallerbaixcamp.org
Juan José Marín Corrales	Representant/s Legals de les persones treballadores	jmarin@tallerbaixcamp.org
David Sanz Español	Treballador designat Prevenció de Riscos Laborals	dsanz@tallerbaixcamp.org

Els nomenaments es faran per un any, produint-se la seva renovació tàcita si no es diu res al contrari.


El Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'Entitat (en el cas que en un futur tinguem externalitzats aquests serveis per a les especialitats tècniques) també serà particip per tal de poder estudiar i analitzar l'entorn psicosocial del lloc de treball de l'assetjat/da i les seves funcions dins el centre de treball en el que presta serveis, amb la finalitat de poder elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi es puguin derivar, en aplicació d'aquest Protocol.

VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA A L'INTERIOR DE L'ENTITAT:

PRESENTAR UNA QUEIXA I DEMANAR ASSISTÈNCIA A LA PERSONA DE REFERÈNCIA PER RESOLDRE LA SITUACIÓ

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució d'aquestes situacions:

- Formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una PERSONA DE REFERÈNCIA per resoldre el problema.
- I/o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

Característiques del procés.

La persona que pateix la situació formula una queixa i demana el suport de l'Entitat per tal de resoldre aquesta situació. La PERSONA DE REFERÈNCIA intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud.

Aquest procés no és sempre ni en tots els casos l'adequat (no ho és en aquells casos en què, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària).

En cas de que es detecti una infracció greu o molt greu, s'iniciarà expedient als efectes de la investigació i proposta de Resolució.

Estadi inicial: Formulació d'una queixa.


El primer pas que posa en funcionament el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones que l'Entitat ha designat per a donar-te suport en aquesta situació.

És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

Anàlisi dels fets: Recollida d'informació.

Un cop rebuda la queixa, la PERSONA DE REFERÈNCIA s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada psicològicament, sexualment, per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions, per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora).

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

Mediació Informal.

La PERSONA DE REFERÈNCIA intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

- Informar a aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'Entitat.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.


Resolució.

La resolució d'una queixa per assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions, sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: Comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

La PERSONA DE REFERÈNCIA en tot cas haurà d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	--	---

- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions.
- Es guarden informes del que ha succeït.

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució **no ha de passar un termini superior als set dies laborals**, d'acord amb les "Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes" aprovades per la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, el 16 de setembre de 2008.

VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA A L'INTERIOR DE L'ENTITAT:

DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ


Quan els intents de solucionar el problema mitjançant el suport d'una PERSONA DE REFERÈNCIA no són recomanables (per la gravetat de la situació), s'han rebutjat o el resultat ha estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

Característiques del procés.

Consisteix a presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació. El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions, ha infringit el Protocol de l'Entitat, i respondre de manera conseqüent.

Estadi inicial: Presentar una denúncia interna.

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la PERSONA DE REFERÈNCIA que la traslladarà a l'òrgan específic d'instrucció. Aquest òrgan és una **COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ** i instrucció acordada entre l'ASSOCIACIÓ TALLER

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	--	---

BAIX CAMP i la representació legal de les persones treballadores i que tindrà les següents competències:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta (Informe de la Persona de Referència).
- Valorar la possibilitat d'adoptar mesures cautelars, si correspon.
- Entrevistar-se amb la persona que presenta la denúncia (després de la valoració realitzada per la Persona de Referència).
- Entrevistar-se amb la persona inicialment denunciada.
- Entrevistar-se amb els possible testimonis.
- Analitzar i valorar la prova documental aportada per les parts.
- Realitzar un diagnòstic diferencial.
- Emetre un Informe de conclusions a la Direcció (no vinculant).


Inicialment, en aplicació d'aquest Protocol, primer de tot caldrà nomenar un responsable d'instruir els procediments de denúncia interna que puguin produir-se i estarà conformada pel responsable de Recursos Humans de l'Entitat, algun membre de la Representació Legal dels Treballadors i per algun professional extern amb formació específica especialitzada en la investigació de situacions susceptibles de ser considerades assetjament.

La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit per alguns dels diferents **CANALS DE DENÚNCIA** habilitats a l'interior de l'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP i que indiquem a la part inferior:

- Accedint al web www.canaletico.com.
- Per e-mail a la direcció canaletico@atcode.es.
- Mitjançant un missatge de veu per WhatsApp al telèfon 682.372.640.
- Per correu postal a la direcció Avinguda Meridiana, 358 4º Pis Porta A 08027 BARCELONA.

Aquesta denúncia, caldrà que incorpori:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Els nom i cognoms dels possibles testimonis.

L'òrgan/departament/persona que rep la denúncia haurà de:

- Informar a la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar dins de l'òrgan d'instrucció.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.

Instrucció del procediment.


La persona o persones en concret que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades en cada procediment dins de l'òrgan d'instrucció.

S'haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la PERSONA DE REFERÈNCIA o un/a company/a durant tot el procés).
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, sigui la PERSONA DE REFERÈNCIA o un/a company/a).

Si cal, pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina, etc.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha arribat l'investigador/a.

Mesures provisionals durant la instrucció.

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:


- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

Presa de decisions: Resolució.

La persona o persones que assumeix la instrucció hauran d'elaborar un informe escrit per l'òrgan d'instrucció específic encarregat de resoldre on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions.

Si els fets es qualifiquen com a assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori.

L'òrgan encarregat de resoldre informará la persona que ha formulat la denúncia i a la persona assetjadora de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS


Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe té dret a:

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	--	---

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

La durada de tot el procés no serà superior als set dies laborables, d'acord amb les "Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva en material d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes" aprovades per la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, el 16 de setembre de 2008.


SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES

L'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions estan explícitament prohibits per aquest Protocol i es tractaran com a una infracció disciplinària.

- L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical és considera com una falta molt greu.
- L'assetjament sexual ambiental, l'assetjament per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.
- L'assetjament psicològic podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.
- L'assetjament per altres discriminacions diferents a les esmentades en els punts anteriors, que vinguin donades per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altre condició o circumstància personal o social, podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

En relació a això, s'aplicarà el règim de sanció corresponent que sigui d'aplicació a l'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP en funció del lloc de treball que ocupi:

- L'article 23 a 27 del Capítol 5 del Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (codi de conveni núm. 79000805011995).

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	--	---

- L'article 31 a 36 del Capítol 8 del Conveni col·lectiu de treball de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual (codi de conveni núm. 79001195011996).
- L'article 63 a 70 del Capítol 9 del Conveni col·lectiu del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya (codi de conveni núm. 79002295012003).
- L'article 58 a 63 del Capítol VII del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SA (codi de conveni núm. 43001111011993).

La presentació d'una denúncia falsa d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions serà considerada una **falta molt greu**.

Les **conductes de represàlia** contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o ha col·laborat en la investigació constitueixen una **greu infracció disciplinària**.

SEGUIMENT DEL PROTOCOL


Creació d'una Comissió de Seguiment formada per:

- Representant/s Legals de les persones treballadores.
- Representant/s de l'ASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP.
- Representant/s del Servei Jurídic.

Les funcions de la Comissió de Seguiment seran:

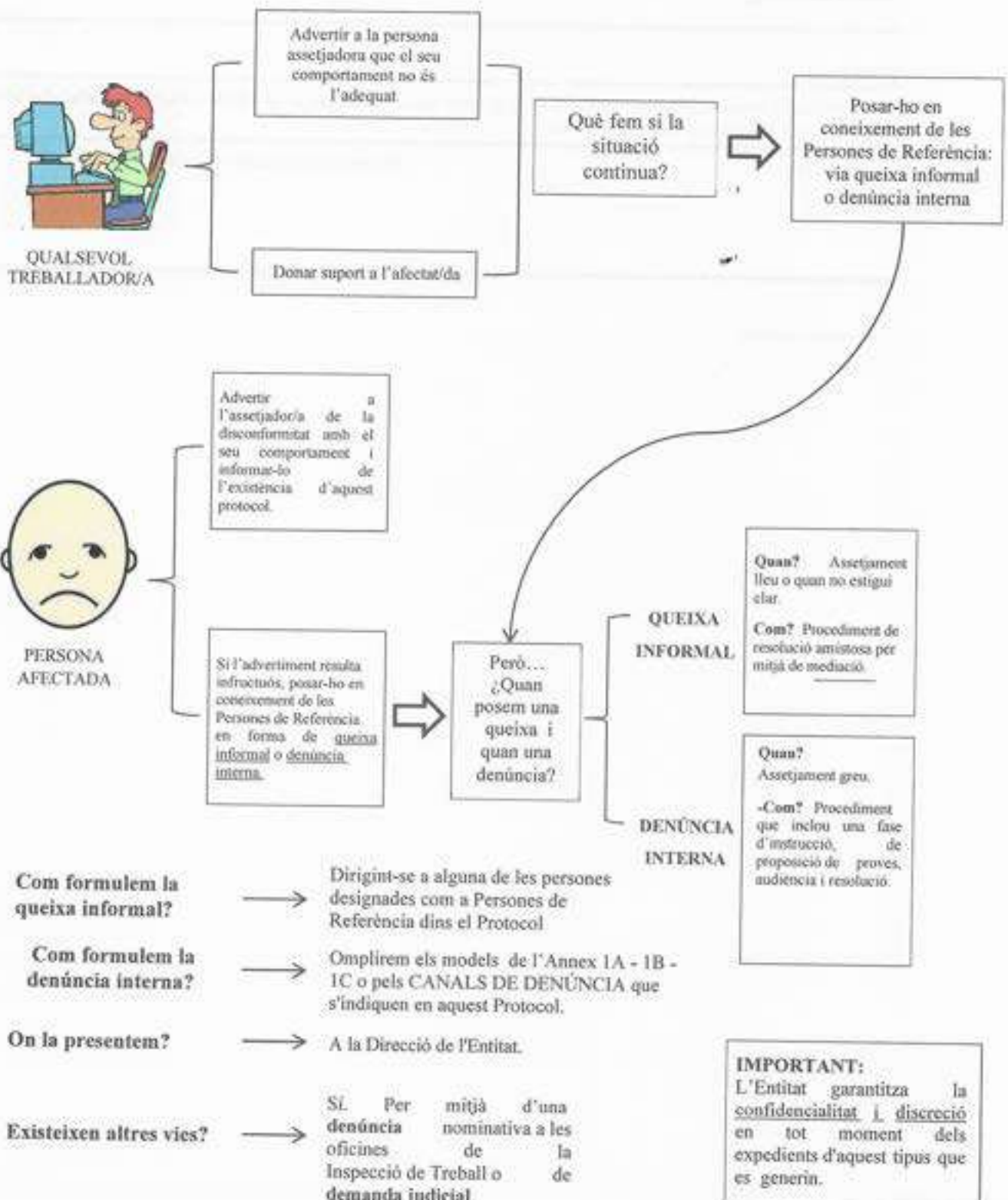
Es realitzarà una reunió d'aquesta Comissió de Seguiment en el termini màxim d'un any mesos des de la seva implantació, per tal de poder valorar:

- Que han estat correctes els mitjans divulgatius emprats des de la Direcció de l'Entitat per a informar a tots/es els/les treballadors/ores de la posada en funcionament d'aquest Protocol.

	PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES DISCRIMINACIONS	
--	---	---

- La correcta aplicació de les mesures digitals i organitzatives proposades en aquest mateix Protocol per tal de poder donar fàcil accessibilitat al contingut d'aquest Protocol per a tots/es els/les treballadors/ores.
- Els dubtes i/o consultes que hagin pogut tenir els/les treballadors/ores en relació al funcionament d'aquest Protocol.
- El nivell d'estudi i anàlisi dels riscos psicosocials al interior de la nostra Entitat.
- Les accions formatives específiques planificades tant pel personal Directiu, pel personal implicat en el correcte funcionament d'aquest Protocol ("PERSONES DE REFERÈNCIA").
- Les accions de sensibilització i formació per a la resta de la plantilla de l'Entitat.
- Les denúncies produïdes d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions i com han estat resoltes.
- Elaborar un Informe per tal d'assegurar l'eficiència i funcionalitat del Protocol i adaptar-lo, si es considera necessari.

Actuació a seguir per qualsevol treballador/a de l'Entitat o vinculat o aquesta per raó d'ofici o de professió, tant com a observador o com a afectat en cas d'una situació d'assetjament.



Annex 1a

Sol·licitud d'estudi de documentació annexa

Dades personals

Nom i cognoms

NIF

Teléfono/s de contacte

Sol·licitud

Sol·licito que s'estudiï la documentació que annexo en sobre tancat a fi de garantir la confidencialitat de les dades que conté (Reglament (UE) 2016/679, de 27 d'abril de 2016).

Localitat i data

Signatura de la persona interessada

* Document a registrar.

Annex 1c

Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament

..... amb DNI n.ºm., treballador/a de TASSOCIACIÓ TALLER BAIX CAMP.

Autoritzo l'Àrea/El Servei de Prevenció de Riscos Laborals de la Entitat a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball i a les meves funcions dins del centre de treball en el qual presto serveis, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi es puguin derivar, en aplicació del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

Així mateix, manifesto que:

- a) He estat informat/ada que, a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritzo, hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dispositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu el Reglament (UE) 2016/679, de 27 d'abril de 2016 i la Llei Orgànica 3/2018 de 5 de desembre, i, si fos el cas per les dades mèdiques, la Llei 21/2000, sobre els drets d'informació relativa a la salut i l'autonomia del pacient i la documentació clínica i la Llei 41/2002, bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica.
- b) Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

Localitat i data

Signatura

Document de transmissió d'informació de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral al Comitè de Seguretat i Salut

Dades generals/registre

Data d'entrada al registre de la sol·licitud d'intervenció

Data de transmissió a l'Àrea/al Servei de Prevenció

Dades professionals

Centre de treball

Tipus d'assetjament/s

 Psicològic Sexual Per raó de sexe Per raó d'orientació sexual Altres discriminacions. Especifiqueu-les

Resum dels fets

Finalitat de l'estudi

Verificar els fets descrits per la persona demandant i establir conclusions mitjançant l'aplicació del procediment tècnic que estableix el protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

Localitat i data

Signatura del Representant Legal de l'Entitat

Informe de les Persones de Referència a les parts afectades sobre els resultat de l'estudi de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral

Descripció del cas

Resultats de l'estudi

- Indicis d'assetjament
 No hi ha indicis d'assetjament
 Altres tipus de conflicte
 Altres diagnòstics. Especifiqueu-los
-

Decisió de les Persones de Referència

- Aplicar les mesures correctores recomanades per l'Àrea/pel Servei de Prevenció i prioritat

	Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu-los
1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

- Promoure una mediació entre les parts afectades
 Altres. Especifiqueu-les
-

Exposició dels motius que sostenen la decisió

Localitat i data

Signatura de/la Representant Legal de l'Entitat



Informe del Òrgan d'Instrucció a les parts afectades sobre els resultats de l'estudi de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral

Descripció del cas

Resultats de l'estudi

- Indicis d'assejament No hi ha indicis d'assejament Altres tipus de conflicte
 Altres diagnòstics. Especifiqueu-los

Decisió de l'Òrgan d'Instrucció designat

- Aplicar les mesures correctores recomanades per l'Àrea/pel Servei de Prevenció i prioritat

	Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu-los
1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

- Promoure una mediació entre les parts afectades
 Altres. Especifiqueu-les

Exposició dels motius que sostenen la decisió

Localitat i data

Persona designada per la Instrucció del Procediment

