



PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA

ASOCIACIÓN ALPI

Declarada d'utilitat pública: 25 de juny de 1971



1. Presentació

Amb aquest protocol, l'Asociación ALPI vol manifestar el seu compromís per assolir espais de treballs segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i conseqüentment lliure de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix manifestar el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

2. Objectius

Aquest protocol pretén establir les estratègies necessàries per tal de prevenir i actuar davant situacions d'assetjament. Més concretament podem diferenciar els següents objectius:

- 2.1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- 2.2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat.
- 2.3. Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin respectivament la seva integritat i dignitat.
- 2.4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- 2.5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

3. Àmbit d'aplicació

Les disposicions d'aquest protocol s'aplicaran a totes les persones físiques vinculades a l'Asociación ALPI. Es consideren persones vinculades les següents:

- 3.1. Persones amb contracte laboral, qualsevol que sigui el tipus de contracte.
- 3.2. Personal de pràctiques.
- 3.3. Persones voluntàries.
- 3.4. Persones col·laboradores externes.

Altres persones que puguin tenir relació amb l'Associació o els seus serveis.



4. Àmbit d'aplicació

Les disposicions d'aquest protocol s'aplicaran a totes les persones físiques vinculades a l'Asociación ALPI. Es consideren persones vinculades les següents:

- 5.1. Persones amb contracte laboral, qualsevol que sigui el tipus de contracte.
- 5.2. Personal de pràctiques.
- 5.3. Persones voluntàries.
- 5.4. Persones col·laboradores externes.
- 5.5. Altres persones que puguin tenir relació amb l'Associació o els seus serveis.

5. Definicions i exemples

Assetjament sexual: qualsevol comportament verbal o físic, no desitjat, de naturalesa sexual que tingui com a objecte anar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidador, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquests efectes.

Assetjament horitzontal: el que es produeix entre companys o companyes.

Assetjament vertical: el que es produeix entre comandament i subordinat/ada.



Exemples:

Verbal:

- Fer xantatge sexual.
- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual o les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Pressionar o fer invitacions persistents a participar en activitats socials lúdiques no desitjades.
- Pressionar o fer invitacions persistents a acceptar cites compromeses o trobades sexuals.
- Fer demandes de favors sexuals.

No verbal:

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

Físic:

- Fer un acostament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de manera innecessària.
- Fer un contacte físic deliberat i no consentit (tocar, pessigar, fer massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament les parts sexuals del cos.



Assetjament per raó de sexe: comportament persistent i no desitjat contra una persona per raó de sexe o orientació sexual.

Exemples:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes
- Insults basats en el sexe i/o orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'un treballador/a per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.



6. Procediment

6.1. Principis i garanties: el procediment d'intervenció davant l'assetjament sexual ha de ser àgil i ràpid, ha d'oferir credibilitat, transparència i equitat. Ha de protegir la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de totes les persones afectades.

6.1.1. La persona que presenta una queixa o denuncia té dret a:

- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties de que no quedarà constància de cap registre de la denuncia en l'expedient personal si aquesta denuncia s'ha fet de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denuncia o queixa.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.
- Que es garanteixin els seus drets.

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

- Estar informada de la queixa o denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre-hi.
- 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.
- Que es garanteixin els seus drets.



6. 2. Prevenció

Per tal de poder prevenir situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, l'Entitat es compromet a fomentar tota una sèrie d'actuacions proactives com ara:

6.2.1. Implementar polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual i per raó de sexe.

6.2.2. Realitzar accions de sensibilització, informació i formació per aconseguir el compromís de les persones. També, garantir el coneixement d'aquest protocol a totes les persones treballadores de la Asociación ALPI, assegurant un fàcil accés a aquest protocol a totes les persones vinculades a l'organització.

6.2.3. Formalitzar la iniciativa i compromís explícit de l'empresa en la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe. Aquests compromís cal que estigui present en aquest protocol així com en diversos documents corporatius de l'empresa (codi intern, codi ètic, memòries anuals, etc.)



6.3. Identificació i comunicació de les situacions d'assetjament:

6.3.1. Comunicació directa per la persona afectada o tercers:

- El treballador/a afectat ho comunica a les persones de referència o a una comissió específica.
- Una tercera persona que és testimoni de l'assetjament ho comunica.

6.3.2. Identificació d'indicis o evidències per part de l'empresa (comportaments anòmals, evitació companys o llocs de feina, etc.)

6.4. Valoració inicial de la situació: la persona de referència realitza una entrevista per determinar la l'origen del conflicte, la seva naturalesa i valorar el risc al que està exposada la persona que comunica el suposat cas d'assetjament. En aquesta entrevista s'informa a la persona dels drets que té i de les opcions i accions que es poden dur a terme.



6.5. Procés d'intervenció

6.5.1. Resolució informal: les persones afectades en el procés, amb la mediació de la persona de referència, poden acordar una solució pactada:

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

6.5.2. Resolució formal:

- Recepció d'una denúncia formal (formulari de denuncia) per part de la possible víctima.
- Identificació del risc a la que està exposada la persona denunciant.
- Adopció de mesures cautelars
- Recollida de totes les dades disponibles (entrevista amb la persona denunciada, testimonis, proves, etc.)
- Emissió d'un informe vinculant (dirigit a la direcció de l'empresa) on consti:
 - Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies
 - Conclusions
 - Mesures correctores

6.5.3. Mesures disciplinàries : si al finalitzar el procés es conclou que els fets analitzats poden ser constitutius de falta, s'obrirà un expedient disciplinari. En l'aplicació del conveni col·lectiu de Tallers de persones amb discapacitat, l'assetjament sexual està tipificat com a falta molt greu (Article 26).