

**PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE  
L'ASSETJAMENT SEXUAL,  
L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE  
SEXE I L'ASSETJAMENT  
LABORAL (MOBBING)**

## Índex

<b>1. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL</b>	<b>3</b>
<b>2. CONCEPTES</b>	<b>4</b>
ASSETJAMENT SEXUAL	4
ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	5
ASSETJAMENT LABORAL (MOBBING)	5
<b>3. OBLIGACIONS DE TOTS ELS INTEGRANTS D'ASSOCIACIÓ CEPS</b>	<b>7</b>
DIRECCIÓ	
REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS	
PERSONES TREBALLADORES	
<b>4. PLA D'ACTUACIÓ A ASSOCIACIÓ CEPS</b>	<b>8</b>
COMISSIÓ	8
A. FORMACIÓ I INFORMACIÓ	9
B. VIES D'ACTUACIÓ	10
ORIENTACIÓ	10
VIES DE RESOLUCIÓ INTERNA	11
QUEIXA	11
DENÚNCIA	11
C. SANCIONS	13
<b>5. ENTRADA EN VIGOR</b>	<b>14</b>

## 1. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

### CEPS Projectes Socials

Associació per la Creació d'Estudis i Projectes Socials (Associació CEPS), pel seu caràcter propi, sempre ha manifestat i demostrat la seva preocupació pel benestar de les persones que l'integren.

Aquest tarannà es concreta, pel que fa a les qüestions relacionades amb l'assetjament laboral, en el protocol adjunt a aquesta declaració. És un protocol amb clara vocació preventiva: la seva finalitat no és sancionar actuacions sinó evitar totes aquelles no desitjables ni tolerables.

Tota persona treballadora té dret a que sigui respectada la seva dignitat, i al mateix temps té l'obligació de respectar qualsevol altra persona que es relacioni amb ella per raons de feina, per tal de participar entre tots en la creació d'un entorn laboral agradable i respectuós.

Amb aquesta finalitat i dins el context d'elaboració d'un protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, **Associació CEPS declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament laboral (mobbing) no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància.**

Per aconseguir aquest propòsit l'Entitat **DEMANA** que totes les persones que la formen col·laborin, (especialment aquelles persones amb autoritat sobre altres), tant evitant situacions ofensives o molestes, com actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions.

Tanmateix **ES COMPROMET** a difondre el protocol i a facilitar la formació i informació necessària, en especial entre el personal directiu, per tal d'aconseguir una major consciència sobre el tema.

Per l'efectivitat de les mesures que s'estableixen, **GARANTEIX** un tractament rigorós, just i ràpid a qualsevol queixa o denúncia que es pugui rebre, així com la màxima confidencialitat i assegura que en cap cas s'admetran represàlies envers la persona assetjada o qualsevol que participi en un procés de resolució.

Barcelona a 3 de maig de 2010.



Àngel Mestre Vila  
President Associació CEPS



C/ Bòria, 17 principal 08003 Barcelona . Tel. 93 319 47 50 Fax 93 319 58 13 . e-mail: info@asceps.org

## 2. CONCEPTES

### L'Assetjament sexual:

La Directiva 2006/54/CE i l'article 7.1 de la Llei d'Igualtat (Llei Orgànica 3/2007 per la Igualtat efectiva de dones i homes) ho defineix com **la 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.**

Cal destacar que parlem d'un comportament no desitjat, i que busca o produeix l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant. S'ha de produir una persistència en el requeriment o actitud i cal rebuig per part de la persona assetjada. La manca d'intenció per part de la persona requirint no l'exonera de responsabilitat.

Tanmateix hem de ser conscients que hi ha diferents percepcions d'un mateix fet (segons la cultura d'origen, per exemple), per la qual cosa es considera assetjament qualsevol actuació que incomodi una persona treballadora.

A títol d'**exemple** sense que sigui un llistat exhaustiu, es considera que els següents comportaments, aïllats o junt amb altres, tenint en compte la pauta d'insistència o repetició que mencionàvem, poden evidenciar l'existència d'una conducta **d'assetjament sexual:**

#### ▪ Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Tenir 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.
- Invitacions persistents per 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.

#### ▪ 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.

#### ▪ 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 indesitjats).
- Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos.

### **L’assetjament per raó de sexe:**

La mateixa Directiva 2006/54/CE i l’article 7.2 i 7.4 de la Llei d’Igualtat (Llei Orgànica 3/2007 per la Igualtat efectiva de dones i homes) ho defineix: **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.**

Es repeteix el requisit de ser un comportament NO desitjat, i que busca o produeix l’efecte d’atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant i cal que estigui relacionat amb el sexe d’una persona.

**A títol d’exemple**, i sense ser un llistat exclouent, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d’altres:

- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Formes ofensives d’adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l’altre sexe (per exemple, educadors infantils en escola bressol homes...)

### **L’assetjament laboral (mobbing):**

L’assetjament laboral podem definir-lo com **la conducta, pràctica o comportament que, amb independència de la seva causa, de manera sistemàtica i reiterada comporti un menyspreu o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, amb la intenció de sotmetre-la emocional i psicològicament, perseguint anular la seva capacitat, promoció professional o inclús la seva permanència al lloc de feina, creant un ambient de feina hostil i afectant l’entorn i la persona.**

**A títol d’exemple**, i sense ser un llistat exclouent, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament laboral:

- Designar els pitjors treballs o pitjors torns en el seu cas.
- Assignar tasques molt per sota o per sobre de les capacitats o habilitats de la persona assetjada.
- Assignar feines innecessàries.
- No assignar cap feina.
- Tracte desconsiderat davant tercers (resta treballadors, clients...).
- Restringir possibilitats de comunicació amb resta d’Entitat.
- Crítiques a la vida privada.
- Crítiques a trets físics o personals.

- Insults.
- Difondre rumors o difamar.

### **Tipologies d'assetjament:**

Per poder parlar d'assetjament sexual o per raó de sexe cal que existeixi una relació creada en l'entorn laboral.

No podem limitar el concepte de relació laboral al tipus de vincle jurídic amb l'empresa o la relació que es produeix estrictament al centre de treball: **el fet determinant és la relació causal entre l'assetjament i el treball**, és a dir, quan la relació entre les dues parts es produeix per raó de la feina o professió que desenvolupen.

Així doncs també es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'empresa o quan és aquesta l'autora dels fets: clientela, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc. i 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 o actes socials de l'empresa).

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

Són especialment greus aquelles conductes d'assetjament provocades per raó d'embaràs o maternitat, per la qual cosa aquest grup de dones requereix una protecció addicional.

*L'ÀMBIT D'APLICACIÓ D'AQUEST PROTOCOL, per tant, pretén protegir totes les possibles situacions descrites en l'anterior paràgraf .*

#### **a) Assetjament d'intercanvi:**

Implica un abús de poder i incorpora el xantatge sexual: la persona assetjada és amenaçada amb perdre beneficis o condicions del seu lloc o treball, o amb no tenir accés a la formació, promoció etc. si no cedeix als requeriments.

Els actors per tant poden ser totes aquelles persones amb poder de decisió sobre la relació laboral.

#### **b) Assetjament ambiental:**

És el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament). Normalment el produeixen els propis companys o companyes o terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'empresa.

També es distingeix en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada,

- **Assetjament horitzontal: entre companys/es.**

- **Assetjament vertical descendent: comandament – subordinat/da.**
- **Assetjament vertical ascendent: subordinat/da – comandament.**

### 3. OBLIGACIONS

Per a l'efectivitat d'aplicació d'aquest protocol cal el compromís de totes les persones implicades en l'Entitat, compromís que esdevé obligació des de la publicació d'aquest protocol.

L'article 48.1 i 48.2 de la Llei Orgànica 3/2007 per la Igualtat efectiva de dones i homes estableix la obligació legal d'establir mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina.

L'article 8.13 del Real Decret Legislatiu 5/2000 que regula les infraccions i sancions en l'ordre social, defineix com a falta molt greu de l'empresa l'Assetjament sexual quan es produeixi dintre l'àmbit d'actuació de la direcció empresarial, qualsevol qui sigui el subjecte actiu de la mateixa.

Així doncs, el paper de les persones amb responsabilitat de direcció a l'Entitat és fonamental: cal que assumeixin el compromís de crear i mantenir un ambient de treball segur i respectuós amb totes les persones.

A la vegada han de participar activament en la detecció de possibles situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i en fomentar la seva denúncia. És molt important que tractin correctament qualsevol queixa que es produeixi i en facin un seguiment posterior, treballant d'acord amb els representants dels treballadors.

La representació legal dels treballadors i treballadores d'Associació CEPS té i ha de mantenir un paper actiu en la prevenció de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe (article 48.2 de la Llei Orgànica 3/2007).

A través dels seus representants en la Comissió de Igualtat ha contribuït en la redacció d'aquest protocol i manifesta el seu recolzament en la seva posterior aplicació i revisió periòdica.

Entre d'altres qüestions es compromet a contribuir a la creació d'un ambient segur, fomentant la sensibilització envers aquest tema i participant en la detecció de possibles situacions d'assetjament.

També assumeix un paper de garant pel que fa a l'aplicació del protocol, per garantir la manca de represàlies contra qualsevol persona que intervingui en un procés d'assetjament, ja sigui com denunciador, testimoni..., i per vetllar per la correcta aplicació de les sancions corresponents.

Totes les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i respectuós, però al mateix temps tenen l'obligació de tractar els altres amb respecte tenint present en tot moment que una situació pot resultar ofensiva segons la persona que rep l'acció, per la qual cosa cal evitar qualsevol comportament que incomodi.

És molt important que no s'ignori qualsevol situació que es produeixi en el seu entorn i tenen a més el deure d'informar d'aquells supòsits del que en tinguin coneixement. Són responsables de col·laboració amb qualsevol investigació respecte a fets d'aquesta mena que es realitzi a Associació CEPS i a guardar-ne confidencialitat fins i tot un cop finalitzat el procés.

#### 4. PLA D'ACTUACIÓ A ASSOCIACIÓ CEPS

La Direcció de l'Entitat reitera el seu ferm rebuig a qualsevol actitud d'aquesta mena, garanteix la protecció i recolzament a les persones assetjades i estableix mesures per prevenir possibles situacions i resoldre aquelles que no pugui evitar.

L'actual protocol té una clara vocació **PREVENTIVA**, i es fonamenta en accions dirigides en aquest sentit: la formació i la informació són qüestions cabdals.

Per a aquelles situacions que no es puguin evitar estableix tres possibles VIES D'ACTUACIÓ:

1. Orientacions a la persona que es consideri assetjada, en casos poc greus o incipients.
2. Indicacions de Vies externes.
3. Vies de resolució interna.
  - a) Formular queixa i demanar assistència a la persona de referència.
  - b) Denúncia interna i investigació per la comissió designada

Associació CEPS designa a GEMMA LLADOS SAS i SONSOLES GONZÁLEZ SIMÓ com a **PERSONES DE REFERÈNCIA** per a qualsevol qüestió relacionada amb aquest protocol.

Contacte:-- [gllados@transit.es](mailto:gllados@transit.es); [sonsoles@transit.es](mailto:sonsoles@transit.es)

Per part de la Representació Legal dels Treballadors es designa a MARTA TREJO VIDAL i DAVID JANE BONASTRE.

Contacte: [comite@asceps.org](mailto:comite@asceps.org)

Es crea, a la signatura d'aquest protocol, una **COMISSIÓ** encarregada d'investigar i resoldre aquells casos que ho requereixin. Aquesta comissió està formada per:

Pe part de la Representació Legal dels Treballadors: ANTONIO CARLOS GUTIERREZ CORTÈS, ESTHER CÁRMENES PRADES I SANDRA MOLINA MORENO.

Per part d'Associació CEPS: CARLES LLAMPAYAS BERGA, EULALIA GORGA CORTACANS i BELEN DE LA CAMARA DE DELAS.



**La COMISSIÓ** a banda d'assumir l'anomenament de la/es persona/es que instruiran les queixes i/o denúncies (que preferentment han de ser persones diferents a les que prenguin la decisió final), es reunirà anualment per tal de revisar qualsevol incidència en matèria d'assetjament que s'hagi produït a l'Entitat durant l'any, revisar la utilitat del protocol i fer les adaptacions que consideri convenientes

Pot reunir-se a petició d'alguna de les parts integrants o per iniciativa conjunta si es detectessin situacions que ho aconsellin.

Les seves decisions tindran caràcter executiu i la Direcció de l'Entitat es compromet a respectar-les i a assumir-les com a tals.

Establirà el seu propi reglament de funcionament intern, decidint la forma de decisió, el numero de persones que intervindran en cada supòsit i qualsevol altre tema que consideri pertinent.

## **A. FORMACIÓ I INFORMACIÓ**

Amb aquesta finalitat Associació CEPS es compromet a difondre aquest protocol entre totes les persones vinculades a l'Entitat :

- Es facilitarà un tríptic a cada treballador amb la nòmina del mes de maig de 2010 informant d'aquest protocol i de l'enllaç per consultar-lo i se'n farà un recordatori amb la nòmina de març de cada any, coincidint amb el dia de la dona treballadora.
- A cada persona que s'incorpori de nou a l'Entitat, en data posterior a juny de 2010, se la informarà de l'existència del protocol, proporcionant-li l'anomenat tríptic en el moment de la signatura del contracte.
- S'informarà a clients i proveïdors de la posició clara i contundent de l'Entitat condemnant qualsevol tipus d'assetjament laboral en el moment de formalitzar la relació mercantil.
- A les sessions de formació en prevenció de riscos laborals s'inclourà sempre un espai destinat a reforçar la sensibilització enfront d'aquestes

Especialment les persones amb capacitats directives rebran formació sobre els conceptes d'assetjament sexual i per raó de sexe durant la reunió de direcció del mes de maig de 2010, assumint la cap de l'àrea d'administració el compromís de fer un recordatori semestral de la necessitat de vigilar aquests aspectes.

Perseguint la mateixa finalitat els directors d'àrea, sota la coordinació de la persona que es designarà de referència, donaran instruccions clares als directors de cada centre per tal que vetllin pel coneixement i compliment de l'actual protocol i per tal que incrementin els seus esforços per garantir la detecció de qualsevol situació no desitjada.

La Representació Legal dels Treballadors assumeix el compromís de col·laborar activament en la difusió i compliment, informant-ne a qualsevol persona que se'ls hi adreci, fomentant la possible denuncia i donant el suport necessari a la persona que es consideri objecte d'assetjament. En la presentació del comitè a totes les persones treballadores de l'Entitat incidiran sobre el protocol de prevenció de l'Assetjament i facilitaran el contacte amb la persona de referència que designa en aquest protocol.

## B. VIES D'ACTUACIÓ

Associació CEPS estableix tres possibles vies internes per fer front a situacions no desitjades i que no ha estat possible evitar amb les tasques de formació i informació. Aquestes vies venen determinades per les circumstàncies concretes de cada cas; l'adopció d'una o l'altra dependrà, fonamentalment, de la gravetat de cada cas.

### 1.- Orientació

- **Orientació i recolzament a la persona que pugui estar assetjada:**

Cal fer molta difusió d'aquest apartat que té com a finalitat bàsica evitar que situacions incipients es desenvolupin i fins i tot desfer possibles malentesos.

A la persona que se senti assetjada i/o molestada se li recomana que *deixi ben clar el seu rebuig* a les pretensions, situacions i actituds que consideri ofensives. La millor manera és parlar-ho obertament amb la persona que provoca l'assetjament. Si això no fos possible es recomana fer-ho per escrit, deixant clares les sensacions que provoca la seva actitud i relacionant els fets que es consideren molestos.

*En qualsevol cas no ha d'ignorar mai la situació: cal afrontar-la el més aviat possible.*

És convenient documentar l'assetjament, prendre nota de qualsevol incident que es produeixi, especialment anotar si hi ha algun testimoni.

Es recomana demanar suport a les persones de referència que poden mediar en el conflicte, adreçar-se a la persona actora dels actes considerats d'assetjament per fer-li veure la seva actitud i qualsevol altra actuació que es consideri oportuna, així com informar de les possibles vies internes i/o externes a que pot recórrer la persona que es considera assetjada.

- **Orientacions als testimonis**

Qualsevol persona que detecti una actuació no adequada POT I HA DE DENUNCIAR-LA.

Paral·lelament a l'obligació de denunciar, se li recomana que adverteixi la persona que està generant la situació que el seu comportament no és apropiat i que el denunciarà si hi persisteix en el mateix.

Al mateix temps se li demana suport i recolzament a la persona objecte de l'assetjament.

Ha de informar a l'empresa i en el seu cas, formular queixa o denúncia (si ho aconsella la situació).

### Informació sobre vies externes:

A més de les vies de resolució interna, Associació CEPS vol fer constar que la persona assetjada pot optar per presentar a títol personal:

- Reclamació per via administrativa davant d'Inspecció de Seguretat Social.
- Reclamació davant la jurisdicció laboral.
- Reclamació davant la jurisdicció penal.

(Art. 12.3 L.O 3/2007 “la persona assetjada l'única persona legitimada en litigis sobre assetjament sexual i per assetjament per raó de sexe”)

Tanmateix l'Entitat desitja fer constar que si els fets poden ser constitutius de delictes ho comunicarà a la persona afectada per tal que presenti la denúncia corresponent, sense renunciar a la seva capacitat i legitimació per intervenir en procediments referents al tema (art 12.2 L.O 3/2007).

## **2.- Vies de Resolució interna:**

En qualsevol de les vies, l'Entitat garanteix la CONFIDENCIALITAT del procediment. En el moment en que sigui detectada una situació que es pugui considerar assetjament, es recorre al servei de prevenció de riscos que realitzarà l'avaluació de riscos psicosocials de la persona presumptament assetjada, així com de la resta de personal del centre al que estigui inscrita aquesta en el cas que ho consideri necessari.

Si hi ha indicis que ho justifiquin l'Entitat proporcionarà els recolzaments psicològics adequats.

- **Presentació de QUEIXA:**

La persona assetjada ha d'adreçar la queixa a la persona/es designada/es com a *persona de referència*.

Es recomana adreçar-la directament però res no obsta per fer-la arribar per altres vies; és preferible presentar-la el més aviat possible, però no es determina un període de caducitat concret.

El primer pas que farà la persona de referència, serà entrevistar-se amb la persona que es considera assetjada intentant clarificar els fets (segons la gravetat dels mateixos podrà derivar-ho al procediment establert per la denúncia) i informant dels drets i les diferents opcions al supòsit concret.

El segon cas pot consistir en una mediació informal entre les dues parts en un intent de resoldre la qüestió, informant la persona assetjadora del caire incorrecte de la seva actuació i de les possibles conseqüències en cas de persistir-hi. Es deixarà clar que, malgrat la conversa és INFORMAL I CONFIDENCIAL es farà seguiment de la situació (la reunió es pot realitzar fora de la seu de l'Entitat si ha de resultar més adequat).

Tota queixa ha de finalitzar amb una **RESOLUCIÓ**:

Des de la presentació de la queixa a la resolució no poden passar més de 7 dies laborals i es notificarà per escrit a les dues parts implicades.

En qualsevol cas la persona de referència no donarà per finalitzada una queixa sense assegurar-se que finalitza l'assetjament i en aquest sentit es farà seguiment del cas tot el temps que es consideri necessari i esguardaran informes de tot el procés.

- **Presentació de DENÚNCIA.**

Aquest mecanisme està previst per aquells supòsits en què la gravetat dels fets desaconsellen les altres vies, o per aquelles situacions que no s'han pogut resoldre pel mecanisme de la queixa.

#### **A. Denúncia:**

Aquesta via s'inicia amb la presentació de la denúncia (per part de la persona assetjada o de qualsevol persona implicada directa o indirectament). Cal presentar-la per escrit i hi ha de constar:

- Nom i cognoms de la persona denunciant.
- Nom i cognom de la persona denunciada.
- Nom i cognoms de possibles testimonis.
- Detall dels fets.

Es presentarà a alguna de les persones de referència que informará a la persona demandada; a continuació la comissió especial designarà la persona encarregada de la instrucció (amb l'acord explícit de la Representació Legal dels Treballadors) i ho comunicarà a la persona denunciant, a la persona presumpte assetjadora, als serveis de prevenció i als delegats de prevenció.

#### **B. Instrucció:**

La persona o persones designades per la comissió per a realitzar la instrucció començaran la seva tasca determinant si hi ha indicis suficients d'assetjament: així, entrevistaran a la persona denunciant, als possibles testimonis i a la persona denunciada. Tots ells poden estar acompanyats per la persona de referència o un altre persona que designin, en totes les entrevistes; si escull la persona de referència aquesta NO formarà part de la comissió.

Es podrà sol·licitar assessorament tècnic, psicològic o mèdic, sempre que la comissió ho consideri convenient.

La persona que presenta la denúncia, només ha d'aportar indicis de l'assetjament; li correspon al presumpte assetjador provar l'absència dels fets. (art 13.1 Llei orgànica Igualtat efectiva dones i homes)

Si es considerés necessari, la mateixa comissió determinarà si calen mesures cautelars com ara limitar o evitar el contacte entre les parts, facilitar suport i assessorament, prendre mesures especials per garantir la confidencialitat i qualsevol altra mesura que es consideri adequada.

#### **C. Resolució**

La comissió elaborarà un informe amb la síntesi dels fets i les actuacions realitzades. Argumentarà si els fets són o no constitutius d'assetjament per raó de sexe i/o assetjament sexual.

Si es considera que ha existit assetjament la comissió determinarà:

- Les sancions i altres mesures que consideri ajustades al cas de conformitat amb la taula de sancions predeterminada (veure sancions ).
- Les possibles compensacions a la persona assetjada (permís especial...).
- Mesures addicionals si s'escau (canvi de centre...).

Si no s'aconseguís acord sobre la valoració dels fets, la comissió designarà una persona aliena a l'empresa per tal dictamini al respecte.

La comissió serà també l'encarregada de notificar la resolució a ambdues parts, entregant una síntesi de les actuacions realitzades i informant de la possibilitat de recórrer la resolució. Igualment és la responsable del seguiment de la realització de les mesures proposades.

L'execució de la sanció determinada es farà des del Departament de RRHH. I una de les persones de referència (preferentment a qui s'hagi adreçat la persona assetjada) farà el seguiment de la persona assetjada proporcionant-li el suport que es determini convenient.

El servei de prevenció de l'Entitat participarà del procés quan la situació així ho aconselli; tanmateix el seu paper és fonamental a l'hora de diagnosticar possibles situacions i en les tasques preventives.

### **C- SANCIONS:**

L'Assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són situacions absolutament rebutjades per Associació CEPS, i explícitament prohibides per aquest protocol.

En cas de confirmar-se la seva existència seran sancionades de conformitat amb el següents criteris:

- L'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe d'intercanvi o vertical (entre persona treballadora i persona amb poder sobre ella), es considerarà FALTA MOLT GREU
- L'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe ambiental es considerarà FALTA GREU O MOLT GREU segons les circumstàncies concretes de cada cas.
- Les conductes de represàlia contra la persona denunciant o els testimonis es qualificarà com FALTA GREU O MOLT GREU segons les circumstàncies concretes de cada cas.

Les sancions que correspondran a cadascuna de les anteriors qualificacions són les següents (coincideixen amb les establertes en l'article 49 del Conveni d'Acció Social de Catalunya):

- Les Faltes greus seran sancionades amb suspensió de sou i feina entre 11 i 30 dies i l'anotació a l'expedient personal del fet sancionat.
- Les faltes molt greus seran sancionades amb suspensió de sou i feina entre 21 i 90 dies, inhabilitació per ser promocionat/da els següents 2 anys o acomiadament.

Article 54.2.g de TRET determina: "1.El contracte de treball podrà extingir-se a decisió de l'empresari per acomiadament per incompliment greu i culpable del treballador. 2.Es consideren incompliments contractuals [...] -l'assetjament per raó d'origen racial, ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa".

## **5. ENTRADA EN VIGOR**

Els signants del present protocol en prova de la seva acceptació, acorden que el mateix entrarà en vigor a partir del dia 20 de juny de 2010, data en que es preveu que totes les persones treballadores hauran pogut tenir-hi accés i, per tant, coneixement del seu contingut.

Barcelona 26 de maig de 2010.