



TALLER JERONI DE MORAGAS S. Coop. C. Lda.

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I
ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT
SEXUAL I L'ASSETJAMENT
PER RAÓ DE SEXE**

ÍNDEX

1. COMPROMÍS DE TALLER JERONI DE MORAGAS SCCL EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

2.1. La tutela preventiva enfront de l'assetjament

2.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

2.1.2. Concepte i conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

2.1.2.1. Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual

2.1.2.2. Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

2.2. El procediment d'actuació

2.2.1. Determinació de la comissió instructora

2.2.2. L' inici del procediment: La queixa o denúncia

2.2.3. La fase preliminar o procediment informal

2.2.4. L' expedient informatiu o procediment formal

2.2.5. La resolució de l'expedient d'assetjament

2.2.6. Seguiment

3. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

4. MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA

1.-COMPROMÍS DE TALLER JERONI DE MORAGAS SCCL EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

Amb el present protocol, Taller Jeroni de Moragas SCCL manifesta la seva tolerància zero davant la concurrència en tota la seva organització de conductes constitutives d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

En adoptar aquest protocol, Taller Jeroni de Moragas SCCL, vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions, informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis en la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, prestin serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que realitzen pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.

Així mateix, Taller Jeroni de Moragas SCCL, assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les quals desplaci el seu propi personal, així com a les empreses de les quals procedeix el personal que treballa al Taller Jeroni de Moragas SCCL. Per tant, l'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar en els contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora de l'àmbit de gestió la direcció de l'empresa i, per tant, Taller Jeroni de Moragas SCCL no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, s'adreçarà a l'empresa competent per tal que adopti les mesures oportunes i, en el seu cas, sancioni la persona responsable, advertint-li que, de no fer-ho, la relació mercantil que uneix ambdues empreses podrà extingir-se.

El protocol serà d'aplicació a les situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix:

- a)** en el lloc de treball, inclusivament en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b)** en els llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta pren el seu descans o on menja, o en els que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i en els vestuaris;
- c)** en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;
- d)** en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament);
- e)** allotjament proporcionat per la persona ocupadora;
- f)** en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

Aquest protocol dóna compliment al que exigeixen els articles 46.2 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28

de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

En efecte, Taller Jeroni de Moragas SCCL, en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i publicita la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de l'assetjament –sensibilització i informació de comportaments no tolerats per l'empresa-, com en la difusió de bones pràctiques i implantació de totes les mesures que siguin necessàries per gestionar les queixes i denúncies que sobre això es puguin plantejar, així com per resoldre segons s'escaigui en cada cas.

Sant Cugat, 9 de març del 2022

Cristina Monteagudo
Gerent

2.- CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb el qual s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins al moment, l'empresa Taller Jeroni de Moragas SCCL implanta un procediment de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, que ha estat negociat i acordat per la comissió negociadora del pla d'igualtat, amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com actuar de manera integral i efectiva davant de qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe. Per a això, aquest protocol encara els tres tipus de mesures establertes en l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, del 13 d'octubre:

- 1.** Mesures preventives, amb declaració de principis, definició de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'aquests tipus d'assetjament.
- 2.** Mesures proactives o procedimentals d'actuació enfront de l'assetjament per donar via a les queixes o denúncies que poguessin produir-se i mesures cautelars i/o correctives aplicables.
- 3.** Identificació de mesures reactives enfront de l'assetjament i en el seu cas, el règim disciplinari.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA DAVANT L'ASSETJAMENT

2.1.1. Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

L'empresa Taller Jeroni de Moragas SCCL formalitza la següent declaració de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal d'empresa i les conductes que no resulten tolerables en l'organització.

El present protocol d'assetjament resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe que pugui manifestar-se en Taller Jeroni de Moragas SCCL.

Taller Jeroni de Moragas SCCL, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe en la seva organització.

L'assetjament és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta diversos interessos jurídics entre els quals destaca la dignitat de la persona treballadora com a positivització del dret a la vida i a la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, amb tot, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment un dany a altres interessos jurídics diferents, tals com la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut etc. però tot i això serà sempre, per definició, contrari a la dignitat. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe genera sempre una afectació a la dignitat de qui el pateix i és constitutiu de discriminació per raó de sexe.

En l'àmbit de Taller Jeroni de Moragas SCCL no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions. L'empresa sancionarà tant a qui incorri en una conducta ofensiva com a qui la promogui, fomenti i/o toleri. Tot el personal de l'empresa té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tots els que conformem Taller Jeroni de Moragas SCCL, així com d'aquelles persones que hi prestin serveis. En especial, s'abstindran de tenir comportaments que resultin contraris a la dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

No obstant això, d'entendre que està sent assetjada o de tenir coneixement d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, qualsevol persona treballadora disposarà de la possibilitat de, mitjançant queixa o denúncia, activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid en nom de la seva eradicació i reparació d' efectes.

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se la concurrència d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, Taller Jeroni de Moragas SCCL sancionarà a qui correspongui, comproment-se a usar tot el seu poder de direcció i sancionador per garantir un entorn de treball lliure de violència, de conductes discriminatòries sexistes i per raó de sexe i adequat als principis de seguretat i salut en el treball.

2.1.2 Concepte i conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

2.1.2.1. Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual

Definició d' assetjament sexual

Sens perjudici del que estableix el Codi Penal, als efectes d'aquest protocol constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament sexual es considerarà discriminatori.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

A títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

Conductes verbals:

- Supòsits d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual;
- Flirteigs ofensius;
- Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens;
- Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials indesitjades.
- Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.

Conductes no verbals:

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos.
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.

Comportaments Físics:

- Contacte físic deliberat i no demanat, abraçades o petons no desitjats, acostament físic excessiu i innecessari.

Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual es pot diferenciar l'assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual que consisteix a forçar la víctima a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà aquella que tingui poder, sigui directament o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Assetjament sexual ambiental

En aquest tipus d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments no-desitjats de naturalesa sexual. Pot ser realitzats per qualsevol membre de l'empresa, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera en l'entorn de treball.

2.1.2.2. Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

Definició d'assetjament per raó de sexe

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat **en funció del sexe d'una persona** amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament per raó de sexe es considerarà discriminatori.

Per apreciar que efectivament en una realitat concreta concorre una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, es requereix la concurrència d'una sèrie d'elements conformadors d'un comú denominador, entre els quals destaquen:

- a) Fustigament, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.
- b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebuda subjectivament per aquesta com a tal.

- c) Resultat pluriofensiu. L' atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
- d) Que no es tracti d'un fet aïllat.
- e) El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductius i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls presumeixen inherents a elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser sofert pels homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home al qual s'assetja per dedicar-se a la cura de menors o dependents.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

A tall d'exemple, i sense ànim excloent o limitatiu, les que segueixen són una sèrie de conductes concretes que, **complint els requisits posats de manifest en el punt anterior**, podrien arribar a constituir assetjament per raó de sexe en el treball de produir-se de manera reiterada.

Atacs amb mesures organitzatives

1. Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats.
2. Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
3. No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants.
4. Negar o ocultar els mitjans per realitzar la feina o facilitar dades errònies.
5. Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda.
6. Ordres contradictòries o impossibles de complir.
7. Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc.
8. Amenaces o pressions a les persones que donen suport a l'assetjada.
9. Manipulació, ocultament, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona.
10. Negació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

Actuacions que pretenen aïllar el seu destinatari o destinatària

1. Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys i companyes (aïllament).
2. Ignorar la presència de la persona.
3. No dirigir la paraula a la persona.
4. Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona.
5. No permetre que la persona s'expressi.
6. Evitar tot contacte visual.
7. Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).

Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima

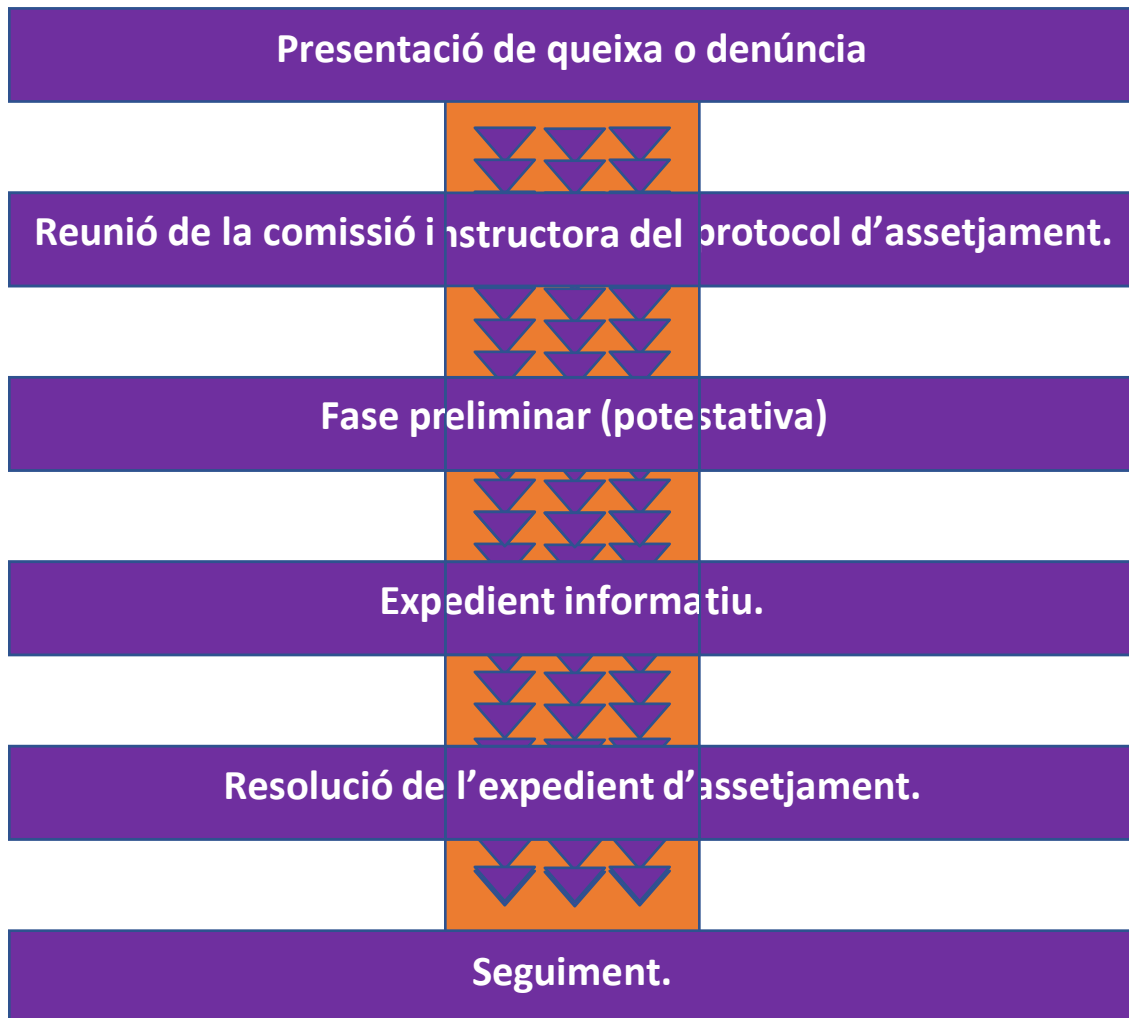
1. Amenaces i agressions físiques.
2. Amenaces verbals o per escrit.
3. Crits i/o insults.
4. Trucades telefòniques atemoritzants.
5. Provocar la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
6. Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar la persona.
7. Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences.
8. Exigir a la persona realitzar treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.

Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional

1. Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.
2. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
3. Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar mots, etc.
4. Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

2.2. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

De manera esquemàtica les fases i terminis màxims per dur a terme el procediment d'actuació són les següents:



2.2.1.- Determinació de la comissió instructora per als casos d'assetjament

Es constitueix una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament sexual i per raó de sexe que està formada per tres persones¹:

¹ Per tal de preservar la confidencialitat, es recomana que la comissió instructora estigui integrada per 3 persones, amb un màxim de 5 en cas necessari, i entre els seus membres es trobi el/la responsable de l'empresa o responsable de recursos humans, representant/s de les persones treballadores, un/a tècnic/a d'igualtat de l'empresa i/o un/a tècnic/a de prevenció de riscos laborals. Per a la seva designació es tindrà en compte preferentment la seva formació i/o experiència en matèria d'igualtat entre dones i homes i concíetament en assetjament sexual i per raó de sexe, sent també recomanable que aquestes persones siguin conegudes per tot el personal de l'empresa i/o de l'organització. En les empreses en les quals hi ha representació legal de les persones treballadores, participaran de forma paritària en la comissió instructora la representació de l'empresa i la de les persones treballadores.

Noelia Sánchez: responsable de gestió de persones

Cristrina Monteagudo: gerent

[Nom, cognoms i càrrec]

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent de qualsevol de les persones titulars:

Noelia Sánchez

Per tal de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres d'aquesta comissió seran fixes.

La comissió tindrà una durada de quatre anys. Les persones indicades que formen aquesta comissió instructora, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, s'hauran d'abstenir d'actuar. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produís l'abstenció, podrà demanar-se, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació de l'esmentada persona o persones de la comissió.

Adicionalment, aquesta comissió, ja sigui per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà demanar la contractació d'una persona experta externa que podrà acompanyar-los en la instrucció del procediment.

Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seva presentació.

Al sí de la comissió s'investigarà, immediatament i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, queixa o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament confidencial, de forma coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que pot afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

2.2.2. L'inici del procediment: La queixa o denúncia

A Taller Jeroni de Moragas SCCL, Noelia Sánchez, responsable de la Gestió Laboral, és la persona encarregada de gestionar i tramitar qualsevol queixa o denúncia que, conforme a aquest protocol, pugui interposar-se per les persones que presten serveis en aquesta organització.²

Les persones treballadores de Taller Jeroni de Moragas SCCL han de saber que, llevat de dol o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol. En cas de fer-ho, en interposar qualsevol reclamació aquesta tindrà presumpció de veracitat i serà gestionada per la persona a la qual s'acaba de fer referència.

² Aquesta persona forma part de la comissió instructora del protocol.

Les denúncies seran secretes, però no podran ser anònimes, Taller Jeroni de Moragas SCCL garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

A fi de garantir la confidencialitat de qualsevol queixa, denúncia o comunicació de situació d'assetjament, Taller Jeroni de Moragas SCCL habilita el compte de correu electrònic assetjament@jmoragas.org al qual només tindran accés la persona encarregada de tramitar la queixa i les persones que integren la comissió instructora, i l'objecte de la qual és únicament i exclusivament la presentació d'aquest tipus de denúncies o queixes. Tot això sense perjudici de poder acceptar igualment les queixes o denúncies que puguin presentar-se de forma secreta, que no anònima, per escrit i en sobre tancat dirigit a la persona encarregada de tramitar la queixa. Per tal de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la queixa donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

Rebuda una denúncia en qualsevol de les dues modalitats apuntades, la persona encarregada de tramitar la queixa la posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa i de les altres persones que integren la comissió instructora.

Es posa a disposició de les persones treballadores de l'empresa el model que figura en aquest protocol per a la formalització de la denúncia o queixa. La presentació per la víctima de la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, o per qualsevol treballadora o treballador que en tingui coneixement, del formulari corresponent per correu electrònic a l'adreça habilitada al respecte o per registre intern denunciant una situació d'assetjament, serà necessària per a l'inici del procediment en els termes que consta a l'apartat següent.

2.2.3. La fase preliminar o procediment informal

Aquesta fase és potestativa per a les parts i dependrà de la voluntat que expressi al respecte la víctima. La pretensió d'aquesta fase preliminar és resoldre la situació d'assetjament de forma urgent i eficaç per aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i assolir una solució acceptada per les parts.

Rebuda la queixa o denúncia, la comissió instructora entrevistarà la persona afectada, podent també entrevistar el presumpte agressor/a o a ambdues parts, sol·licitar la intervenció de personal expert, etc.

Aquest procediment informal o fase preliminar tindrà una durada màxima de set dies laborables a comptar des de la recepció de la queixa o denúncia per part de la comissió instructora. En aquest termini, la comissió instructora donarà per finalitzat aquesta fase preliminar, valorant la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat del procediment i, si s'escau, proposant les actuacions que estimi convenients, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu. Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només hi podrà tenir accés l'esmentada comissió.

No obstant això, la comissió instructora, atesa la complexitat del cas, podrà obviar aquesta fase preliminar i passar directament a la tramitació de l'expedient informatiu, la qual cosa comunicarà a les parts. Així mateix, es passarà a tramitar l'expedient informatiu si la persona assetjada no queda satisfeta amb la solució proposada per la comissió instructora.

En el cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'aixecarà acta de la solució adoptada en aquesta fase preliminar i s'informarà a la direcció de l'empresa.

Així mateix, s'informarà a la representació legal de treballadores i treballadors, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés. En tot cas, a l'objecte de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

2.2.4. L'expedient informatiu

En el cas de no activar-se la fase preliminar o quan el procediment no es pugui resoldre no obstant haver-se activat, es donarà pas a l'expedient informatiu.

La comissió instructora realitzarà una investigació³, en la qual es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament denunciat després d'escoltar les persones afectades i testimonis que es proposin, celebrar reunions o requerir quanta documentació sigui necessària, sens perjudici del que disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

Les persones que siguin requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible.

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la comissió instructora, la direcció de Taller Jeroni de Moragas SCCL adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció de Taller Jeroni de Moragas SCCL separarà la presumpta persona assetjadora de la víctima.

En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui haurà de guardar sigil sobre la informació a què tingui accés.

La comissió d'instrucció podrà, si ho estima pertinent, demanar assessorament extern en matèria d'assetjament i igualtat i no discriminació durant la instrucció del procediment. Aquesta persona experta externa està obligada a garantir la màxima confidencialitat respecte tot allò del que pogués tenir coneixement o al que pogués tenir accés per formar part de la comissió de resolució del conflicte en qüestió, i estarà vinculada a les mateixes causes d'abstenció i recusació que les persones integrants de la comissió d'instrucció.

Finalitzada la investigació, la comissió aixecarà una acta en la qual es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i/o recavades concloent si, en la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

³ La investigació haurà de ser ràpida, confidencial i basada en els principis de confidència i igualtat. Qualsevol queixa, denúncia o reclamació que es plantegi tindrà presumpció de veritat.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, en les conclusions de l'acta, la comissió instructora instarà l'empresa a adoptar les mesures sancionadores oportunes, podent fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament, la comissió farà constar en l'acta que de la prova expressament practicada no es pot apreciar la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Si, tot i no existir assetjament, es troba alguna actuació inadequada o una situació de violència susceptible de ser sancionada, la comissió instructora d'assetjament instarà igualment la direcció de Taller Jeroni de Moragas SCCL a adoptar mesures que sobre això es considerin pertinents.

Al sí de la comissió instructora d'assetjament les decisions es prendran de forma consensuada, sempre que fos possible i, en el seu defecte, per majoria.

El procediment serà àgil, eficaç, i es protegirà, en tot cas, la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte, i amb el degut respecte, tant al/la denunciant i/o a la víctima, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com al denunciat/da, la prova de culpabilitat del qual requereix la concurrència d'indicis en els termes previstos en la normativa laboral en cas de vulneració de fonamentals.

Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat i de guardar sigil i secret professional al respecte de tota la informació a la qual tinguin accés.

Aquesta fase de desenvolupament formal s'haurà de realitzar en un termini no superior a deu dies laborables. De concórrer raons que exigeixin, per la seva complexitat, major termini, la comissió instructora podrà acordar l'ampliació d'aquest termini sense superar en cap cas altres tres dies laborables més.

2.2.5. La resolució de l'expedient d'assetjament

La direcció de Taller Jeroni de Moragas SCCL, una vegada rebudes les conclusions de la comissió instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de 3 dies laborables, sent l'única capacitada per decidir al respecte. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la comissió de seguiment del pla d'igualtat i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquestes comunicacions, amb l'objectiu de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

En funció d'aquests resultats anteriors, la direcció de Taller Jeroni de Moragas SCCL procedirà a:

- a) arxivar les actuacions, aixecant acta al respecte.

b) adoptar totes les mesures que estimi oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment d'assetjament. A mode exemplificatiu poden assenyalar-se entre les decisions que pot adoptar l'empresa en aquest sentit, les següents:

- a) separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas no s'obligarà la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'empresa.
- b) sens perjudici del que estableix el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst en el conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa o, si s'escau, a l'article 54 ET.

Entre les sancions a considerar per aplicar la persona agressora es tindran en compte les següents:

1. trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació
2. suspensió de sou i feina
3. la limitació temporal per ascendir
4. l'acomiadament disciplinari

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la direcció de Taller Jeroni de Moragas SCCL mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o en el seu nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació. Però sempre i en tot cas, el compliment d'eradicar l'assetjament no finalitzarà amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la mera suspensió, essent necessària la seva posterior vigilància i control per part de l'empresa.

La direcció de Taller Jeroni de Moragas SCCL adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar que la situació torni a repetir-se, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre d'altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi romàs en IT durant un període de temps prolongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis a l'empresa.

2.2.6. Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la comissió instructora vindrà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'oportuna acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment segueixin produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

3.- DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor en la data prevista en el pla d'igualtat de Taller Jeroni de Moragas SCCL, el 2 de maig del 2022 o en el seu defecte, a partir de la seva comunicació a la plantilla de l'empresa, mantenint-se vigent durant els anys de vigència del Pla d'Igualtat.

Així mateix, el protocol serà revisat en els supòsits i terminis determinats en el pla d'igualtat en el qual s' integra.

El present procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.

4.- MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA A L'EMPRESA "TALLER JERONI DE MORAGAS SCCL"

I. Persona que informa dels fets

- Persona que ha patit l'assetjament:
- Altres (Especificar):

II. Dades de la persona que ha patit l'assetjament

Número:

Cognoms:

DIES:

Lloc:

Tipus contracte/Vinculació laboral:

Telèfon:

Correu electrònic:

Domicili a efectes de notificacions:

III. Dades de la persona agressora (presumptament)

Nom i cognoms:

Grup/categoria professional o lloc:

Centre de treball:

Nom de l' empresa:

IV. Descripció dels fets

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntat els fulls numerats que siguin necessaris, incloent dates en què van tenir lloc els fets sempre que sigui possible:

V. Testimonis i/o proves

En cas que hi hagi testimonis indicar nom i cognoms:

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que consideri oportú (indicar quines):

V. Sol·licitud

Es tingui per presentada la queixa o denúncia d'assetjament (INDICAR SI ÉS SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE) enfront de (IDENTIFICAR PERSONA AGRESSORA) i s'iniciï el procediment previst en el protocol:

Localitat i data:

Signatura de la persona interessada:

A l'atenció de la Comissió Instructora del procediment de queixa davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'empresa TALLER JERONI DE MORAGAS SCCL.

En representació de l'empresa

**En representació de les persones
treballadores**