



**PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE
L'ASSETJAMENT LABORAL,
ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**

Lleida, Novembre 2024

Versió 4.0

ADESMA FUNDACIO PRIVADA

Carrer Maria Sauret, 1

25007 Lleida

G-25375023

Entitat inscrita al Registre de Fundacions de la
Generalitat de Catalunya, amb el numero 1011.

Entitat d'Iniciativa Social, inscrita al RESES
amb numero E02662, en data 11/11/1996.

Tel. 973 22 91 59

adesma@adesma.cat

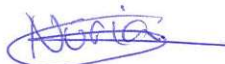
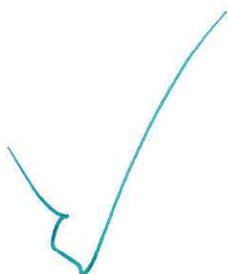
<http://www.adesma.cat>

Versió 202001_A1



TAULA DE CONTINGUT

1.	Objecte.....	1
2.	Àmbit d'aplicació.....	1
3.	Compromís per part de la direcció.....	1
4.	Contingut.....	3
4.1.	Definicions.....	3
4.2.	Exclusions.....	4
4.3.	Mesures preventives.....	4
4.4.	Mesures correctores.....	4
4.4.1.	Procediment intern.....	5
4.4.2.	Procediment extern: administratiu i judicial.....	7
4.5.	Seguiment i avaluació del protocol.....	8
4.6.	Annex 1: Diagrama protocol denuncia interna.....	9
4.7.	Annex 2: Model de denuncia interna.....	10
4.8.	Annex 3: Cartell protocol assetjament laboral, sexual i per raó de sexe.....	11



1. Objecte.

El protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament laboral, assetjament sexual i per raó de sexe de ADESMA FUNDACIÓ PRIVADA, compta amb ferm compromís del Patronat per prevenir i actuar en qualsevol situació d'assetjament, sigui per raó de sexe, laboral o discriminació, de manera ràpida i confidencial, garantint la intimitat i la dignitat de les persones objecte d'assetjament.

La missió d'aquest protocol és promoure un ambient de feina lliure d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe, garantint el benestar dels nostres treballadors.

El protocol té com objectiu principal prevenir i evitar els casos d'assetjament en totes les seves modalitats, establint les mesures oportunes.

Els objectius específics del protocol són:

- Informar, formar i sensibilitzar a tot el personal en matèria d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe.
- Disposar del procediment d'intervenció i acompanyament amb la finalitat d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que s'estableix el protocol.
- Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
- Determinar i concretar les actuacions i sanciones internes, en cas de produir-se assetjament a l'entitat.

Aquest protocol ha estat elaborat i acordat amb el Comitè d'Empresa d'ADESMA FUNDACIÓ PRIVADA.

2. Àmbit d'aplicació.

Aquest protocol s'aplicarà a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de ADESMA FUNDACIÓ PRIVADA.

El present protocol serà d'aplicació a totes les persones treballadores d'ADESMA FUNDACIÓ PRIVADA. A més a més, també s'aplicarà a les persones de pràctiques i voluntariat i a qualsevol persona que, tot i que depengui d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a ADESMA FUNDACIÓ PRIVADA.

3. Compromís per part de la direcció.

La direcció de ADESMA FUNDACIÓ PRIVADA es compromet a facilitar tots els mitjans necessaris per a que en els diferents nivells de la plantilla es produeixi un entorn laboral de respecte als drets de totes les persones, lliure de qualsevol tipus d'assetjament o forma de violència, seguint les directrius de la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones y homes, en el seu article 48.1 sobre mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina.

ADESMA FUNDACIÓ PRIVADA es compromet a promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per la seva prevenció i conduir les denúncies o reclamacions que puguin formular qui sigui objecte del mateix.

L'entitat treballa amb una sèrie de valors entre el que es troba el dret a la dignitat i el respecte a la diferència i a la individualitat.

La direcció vetllarà per la prevenció de l'assetjament, tenint en compte la especial vulnerabilitat de les persones amb discapacitat, dones i altres col·lectius de risc.

En aquest sentit, les conductes i les actituds en qualsevol dels tipus d'assetjament no es toleraran, prenent les mesures necessàries per eradicar-les, en cas de succeir.

Tota persona objecte d'assetjament té dret a sol·licitar que s'apliqui el present protocol, i ser assistit per un representant de la plantilla durant la tramitació.

Es respectarà el dret a la intimitat i confidencialitat al llarg del procediment seguint les directrius de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.

Tot el procediment d'intervenció que es descriurà a continuació garanteix els següents principis:

- a. Respecte i protecció: s'actuarà amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- b. Confidencialitat: la informació recopilada en les actuacions tenen caràcter confidencial.
- c. Dret a la informació: totes les persones implicades tenen dret a informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant i segons la característica, de la participació, del resultat de les fases.
- d. Recolzament de persones formades: l'empresa compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.
- e. Diligència i celeritat: el procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases per aconseguir celeritat i una resolució ràpida de la denúncia.
- f. Tracte just: es garanteix la audiència imparcial i un tracte just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la investigació de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- g. Protecció davant de possibles represàlies: ninguna persona implicada rebrà represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- h. Col·laboració: totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-se i de col·laborar.
- i. Vigilància de la salut: les persones que percebin una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, orientació i informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
- j. Mesures cautelars: si durant el procediment i fins el tancament hi ha indicis d'assetjament, la persona de referència encarregada de dur a terme les fases d'intervenció podrà proposar a la direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars.



4. Contingut.

4.1. Definicions.

- Assetjament laboral: exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i perllongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una/es altra/es que actuen front aquella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica). Com a exemple, es considera que els següents comportaments poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament laboral:
 - Discriminació o aïllament laboral del treballador,
 - Sobrecàrrega de treball,
 - Culpabilitzar al treballador,
 - Faltes de respecte o agressions verbals o físiques en el lloc de treball,
 - Difamació professional i/o personal, etc.
- Assetjament sexual: qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Com a exemple, es considera que els següents comportaments poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:
 - Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona,
 - Realitzar comentaris o bromes sexuals, així com comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física,
 - Realitzar demandes de favors sexuals o imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat,
 - Gravar, difondre o publicar informació, vídeos o imatges relacionades amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals,
 - Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, etc.
- Assetjament per raó de sexe: qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes. Les accions han de ser efectuades de manera contínua i sistemàtica. Com a exemple, es considera que els següents comportaments poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe:
 - Insultar en base al sexe i/o a la orientació sexual de la persona treballadora o utilitzar formes ofensives de dirigir-se a la persona,
 - Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe,
 - Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe,
 - Utilitzar humor sexista,
 - Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe, etc.

4.2. Exclusions.

Queden exclosos del concepte d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe aquells conflictes interpersonals passatgers i puntuals, que es poden donar en el marc de les relacions de treball que no tinguin com a finalitat perjudicar personal o professionalment a una de les parts implicades en el conflicte. També quedarà exclosa la mera situació de tensió o mal clima laboral, les crítiques constructives, explícites i justificades, la supervisió i el control així com l'exercici de l'autoritat, sempre que s'exerceixi amb el degut respecte interpersonal i les accions irregulars organitzatives que afecten al col·lectiu.

4.3. Mesures preventives.

- Adquirir, per part de l'empresa, el compromís ferm de tolerància zero davant de l'assetjament i de treballar per eradicar l'assetjament a l'empresa.
- Dur a terme campanyes de sensibilització i conscienciació, per fer conèixer els seus efectes negatius en les relacions personals i laborals dels treballadors.
- Implantar un procediment efectiu per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer formació específica en aquesta matèria als treballadors de l'entitat.
- Promoure les condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Establir de forma clara les sancions disciplinaries que s'aplicaran en cas d'assetjar sexualment o per raó de sexe.
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Estar alerta dels possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la seva detecció.
- Implantar un Pla d'Igualtat, per tal de promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'entitat.
- Avaluar i realitzar un seguiment, amb caràcter periòdic, del desenvolupament, funcionament i efectivitat del protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament laboral, assetjament sexual i per raó de sexe.

4.4. Mesures correctores.

Quan hi hagi un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, es podrà iniciar el procediment a través de denúncia interna (empresa) o externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). Cal tenir en compte que utilitzar una via de resolució no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra. S'adjunta el model que s'utilitzarà en el cas d'iniciar el procediment a través de denúncia interna com Annex 1: Model denúncia interna.

4.4.1. Procediment intern.

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar a la persona assetjada i preparar la fase de denuncia interna i investigació, si procedeix. Aquesta fase, que té una duració màxima de tres dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en funcionament les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot realitzar la persona afectada o qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament, una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es poden realitzar mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversació, però es formalitzarà a través del model que s'adjunta com Annex 2. El correu electrònic previst per poder realitzar aquesta comunicació és: suportlaboral@adesma.cat. Només hi tindrà accés la persona de referència per garantir la confidencialitat de tot el procés.

La comunicació es presenta a la/les persona/es de referència, que és la treballadora social del centre Adesma Residència i Centre de dia Sant Antoni de Pàdua, la Sra. Núria Herrero Manrique, i aquesta haurà d'informar i assessorar a la persona afectada, acompanyar-la durant tot el procediment i proposar l'adopció de mesures cautelars o preventives.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase es investigar exhaustivament els fets denunciats amb l'objectiu d'emetre un informe vinculant sobre la existència o no de una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que denuncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li correspon provar que la seva conducta ha sigut adequada.

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

La persona de referència, haurà de:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunti
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia
- Entrevistar-se amb la persona denunciada
- Entrevistar als/les possibles testimonis
- Valorar si son necessàries mesures cautelars
- Emetre l'informe vinculant on s'inclouran les conclusions a les que s'han arribat i es proposaran les mesures correctores que es considerin adequades.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la següent informació:

- Identificar a la/les persona/es suposadament assetjada/es i assetjadora/es.
- Relació nominal de les persones que han participat en la investigació i en la elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denuncia i circumstàncies
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes amb testimonis, i amb l'objectiu de garantir la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui realitza la manifestació, només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament
 - Si hi ha dos o més persones assetjades
 - Si s'acrediten conductes intimidatòries o de represàlies per part de la persona assetjada
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada
 - Si la persona assetjada té alguna discapacitat
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha patit greus alteracions, acreditades per personal mèdic
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant
- Conclusions
- Mesures correctores

La persona de referència és la responsable de la gestió i custòdia, garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase.

L'informe es remetrà al Servei de Recursos Humans i al President de ADESMA FUNDACIÓ PRIVADA.



Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la persona de referència, en aquest cas la treballadora social, Núria Herrero Manrique, el Patronat de l'entitat emetrà una resolució del cas. Aquesta resolució s'emetrà com a màxim als vint dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a trenta.

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - S'iniciarà un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i
 - S'adoptaran les mesures correctores que es creguin necessàries.
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - S'arxivarà la denúncia

A la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i dels fets constatats.

S'enviarà una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la persona legal de les persones treballadores.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comés alguna altra falta diferent a la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el conveni d'aplicació, s'incoarà l'expedient disciplinari que correspongui.

4.4.2. Procediment extern: administratiu i judicial.

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i al via judicial. L'oportunitat i conveniència de cada procés depèn de diferents factors que cal considerar com la gravetat i l'abast de l'incident, la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada, etc. És recomanable acudir primer a la via administrativa i després a la via judicial laboral.

- La via administrativa: La Inspecció de Treball serà l'encarregada de gestionar aquestes denúncies. L'actuació inspectora sobre les denúncies per assetjament sexual o per raó de sexe s'ha d'iniciar en el termini de 24 hores i consisteix a investigar quina ha estat l'actuació de l'empresa davant del coneixement d'uns fets d'assetjament.
- La via judicial: les possibilitats judicials davant d'un assetjament són la jurisdicció laboral i la penal, si l'assetjament sexual o per raó de sexe pot ser constitutiu de delictes.

4.5. Seguiment i avaluació del protocol.

La persona de referència durà a terme el seguiment dels casos d'assetjament i revisarà cada dos anys el protocol per tal d'actualitzar-lo, millorar-lo o rectificar-lo, si s'escau. Portarà també un registre amb el nombre de denúncies, tipologia, resolució i valoració de la mateixa. Els indicadors disgregats per sexe que s'utilitzaran per la avaluació i seguiment del protocol són:

- Nombre de persones treballadores que han realitzat una comunicació i denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe en el lloc de treball, com el percentatge del total de persones treballadores.
- Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han dut a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llistat de mesures).
- Nombre de procediments sancionadors que s'han dut a terme a l'empresa per assetjament sexual o per raó de sexe durant l'any.

Lleida, a 4 de novembre de 2024



Fco. Javier Castán Vidal
President
ADESMA FUNDACIÓ PRIVADA



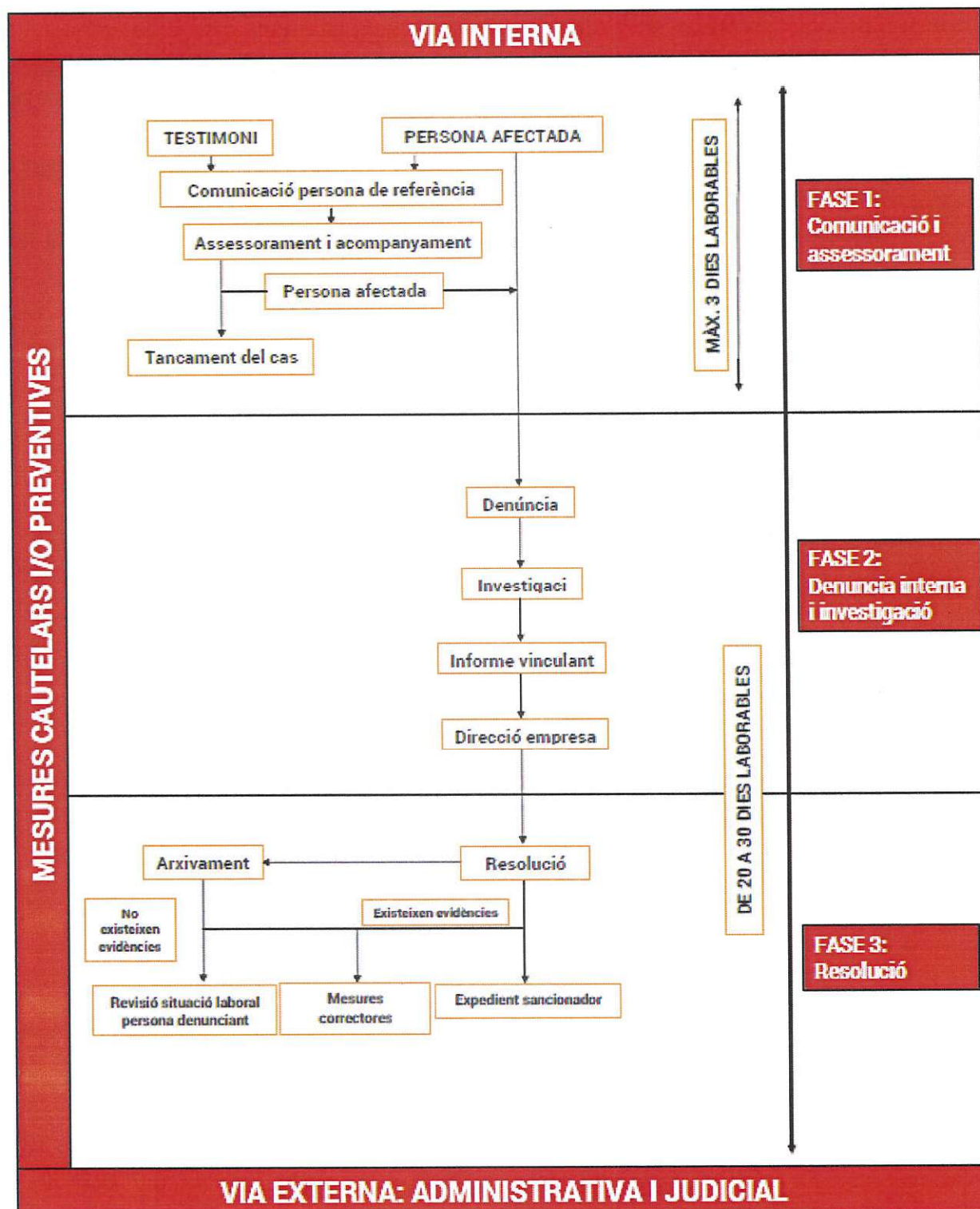
Rebut, Comitè d'empresa
Nom, cognoms *Alar* *Arbonés* *Batlle*
Càrrec *President*
NIF *47681034-X*



Rebut, Núria Herrero Manrique
Persona de referencia protocol

Annexos.

4.6. Annex 1: Diagrama protocol denuncia interna.



Hòria

4.7. Annex 2: Model de denuncia interna.

- ☐ Testimoni
☐ Victima

Número d'expedient:
Data:



Protocol d'assetjament sexual i
d'assetjament per raó de sexe

FORMULARI DE DENUNCIA INTERNA

DADES DE LA PERSONA DENUNCIANT	
Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat	Sexe
Centre de treball	Lloc de treball
Telèfon de contacte	E-mail
DADES DE LA PERSONA QUE DENUNCIA	
Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat	Sexe
Centre de treball	Lloc de treball
Telèfon de contacte	E-mail
DESCRIPCIÓ DELS FETS	

Signatura de la persona denunciant

Carrer Comerç, número 38, edifici 3a · 25007 Lleida
adesma@adesma.cat · www.adesma.cat · Tel. 973 229 159




4.8. Annex 3: Cartell protocol assetjament laboral, sexual i per raó de sexe.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ ASSETJAMENT LABORAL, ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE



IDENTIFICACIÓ TIPUS D'ASSETJAMENT

ASSETJAMENT LABORAL

"Exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i perllongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una/es altra/es que actuen front aquella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica).

ASSETJAMENT SEXUAL

"Qualsevol comportament en el lloc de treball, 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 u ofensiu".

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

"Qualsevol comportament en el lloc de treball realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant u ofensiu".



CANALS DE COMUNICACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT



Comunica't amb la persona de referència, Núria Herrero, trucant al **973 23 47 47**



Comunica-ho via correu electrònic a **suportlaboral@adesma.cat**



Comunica-ho a la persona superior jeràrquica o al Servei de RRHH de l'Entitat



Es recomana utilitzar el formulari de comunicació dels fets

NO ÉS ASSETJAMENT LABORAL:

- La mera situació de tensió o mal clima laboral.
- Els fets aïllats com a conflictes puntuals entre treballadors/es.
- Les accions irregulars organitzatives que afecten al col·lectiu.
- Les crítiques constructives, explícites i justificades.
- La supervisió i control així com l'exercici de l'autoritat, sempre que s'exerceixi amb el degut respecte.



ACTUACIONS PER PART DE L'EMPRESA



Compromís ferm de tolerància zero davant de l'assetjament i de treballar per erradicar-lo a l'empresa



Dur a terme campanyes de sensibilització i conscienciació i promoure condicions de treball que evitin l'assetjament



Implantar un procediment efectiu per fer front a les denúncies i establir les sancions disciplinàries que s'aplicaran



Estar alerta dels possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la seva detecció



En cas de denúncia d'assetjament per via interna, s'activarà el protocol d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe

Núria

[Signature]