



Associació pel
Desenvolupament
Rural de la
Catalunya Central

PROTOCOL

PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE

DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

A L'ASSOCIACIÓ PEL DESENVOLUPAMENT RURAL
DE LA CATALUNYA CENTRAL

VERSIÓ 1.0

29 D'ABRIL DE 2022



Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Climàtica,
Alimentació i Agenda Rural



Fons Europeu Agrícola de
Desenvolupament Rural:
Europa inverteix en les zones rurals

ÍNDEX

1. COMPROMÍS DE L'ADRCATCENTRAL EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE	2
2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	4
2.1. LA TUTELA PREVENTIVA ENFRONT L'ASSETJAMENT	5
2.1.1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS: TOLERÀNCIA CERO ENFRONT CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE	5
2.1.2. CONCEPTE Y CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE ...	6
2.1.2.1. DEFINICIÓ I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL	6
2.1.2.2. DEFINICIÓ I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	8
2.2. EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	10
2.2.1. PRESENTACIÓ DE LA QUEIXA, ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL I TRAMITACIÓ DE L'EXPEDIENT ADMINISTRATIU	11
2.2.2. LA RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT D'ASSETJAMENT	13
2.2.3. SEGUIMENT	14
3. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR	16
4. FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA ADRCATCENTRAL	17

1 COMPROMÍS DE L'ADRCATCENTRAL EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

Amb el present protocol, l'Associació pel Desenvolupament Rural de la Catalunya Central (ADRCatCentral) 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, ADRCatCentral vol remarcar el seu compromís amb la prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en qualsevol forma, informant de la seva aplicació a totes persones vinculades directament amb l'Associació. Això inclou al seu personal laboral, tant propi com procedent d'altres empreses i entitats, així com a les persones que hi col·laboren en altres funcions: persones sòcies, membres de la Junta Directiva i de la Comissió Tècnica, persones que realitzin formació o pràctiques no laborals a l'Associació, i aquelles que hi realitzin voluntariat.

Tanmateix, ADRCatCentral assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses i entitats a les quals presti serveis, així com aquelles que cedeixen el seu personal a l'Associació. Així, l'obligació d'observar allò disposat en aquest protocol, es farà constar en els contractes subscrits amb altres empreses a partir d'aquest moment.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora de l'abast de gerència de l'Associació i, per tant, ADRCatCentral no pogués aplicar el procediment en la seva totalitat, s'adreçarà a l'empresa o entitat competent, a fi que solucioni el problema i, si s'escau, sancioni a la persona responsable, advertint-la que, en cas de no fer-ho, la relació que uneix a ambdues empreses o entitats podria extingir-se.

El protocol serà d'aplicació a les situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe que es produeixin a l'Associació, en relació amb l'Associació o com a resultat de les funcions i tasques encomanades per aquesta:

- a) Al lloc de treball. Això inclou els espais públics i privats, quan s'hi desenvolupin tasques directament relacionades amb l'Associació.
- b) Als llocs en els quals es paga a la persona treballadora, on menja o descansa, allà on faci ús d'instal·lacions sanitàries o d'higiene, i en els vestidors.
- c) En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionades amb l'Associació.
- d) En el marc de les comunicacions directament relacionades amb l'Associació, incloses aquelles en que es faci ús de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament).
- e) En allotjaments proporcionats per l'Associació.
- f) En els trajectes entre el domicili personal i el lloc de treball.

Aquest protocol dona compliment a tot allò exigint als 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 RD 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, ADRCatCentral, comprometent-se amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i fa pública la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva, tant en la prevenció de l'assetjament – sensibilització i informació de comportaments no tolerats al si de l'organització –, com en la difusió de bones pràctiques i implementació de quantes mesures siguin necessàries per a gestionar les queixes i denúncies que, a aquest respecte, es puguin plantejar, així com per a resoldre-les com procedeixi en cada cas.

Puig-reig, a 29 d'abril de 2022.

Jesús Calderer Palau

President de l'Associació pel Desenvolupament Rural de la Catalunya Central.

2 CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

A fi de donar compliment al compromís amb el qual s'inicia aquest protocol, i en els termes exposats fins aquest moment, ADRCatCentral implanta un procediment de prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com actuar, de manera integral i efectiva, davant qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Per això, aquest protocol ajunta les tres tipologies de mesures establertes en l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre.

1. Mesures preventives, amb declaració de principis, definició de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'assetjament.
2. Mesures proactives o procedimentals d'actuació enfront l'assetjament, per a canalitzar les queixes o denúncies que poguessin produir-se, així com les mesures cautelars o correctives aplicables.
3. Identificació de mesures reactives davant l'assetjament i règim disciplinari d'aplicació.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA ENFRONT L'ASSETJAMENT

2.1.1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS: TOLERÀNCIA CERO DAVANT CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

ADRCatcentral formalitza la següent declaració de principis, en el sentit de remarcar com han de ser les relacions entre les persones vinculades a l'Associació, i les conductes que no resulten tolerables dins l'organització.

Aquest procediment resulta d'aplicació a tot comportament constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe que pugui manifestar-se en l'Associació.

ADRCatCentral, en implantar aquest procediment, assumeix el compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe en l'organització.

L'assetjament és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta a diversos interessos jurídics, entre els quals destaca la dignitat de la persona (com a positivització del dret a la vida i la integritat física, psíquica i moral).

Aquesta afectació a la dignitat no impedeix, en cap cas, que un acte d'aquestes característiques pugui generar un dany, igualment, a altres interessos jurídics diferents, com ara la igualtat i la interdicció de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut, etc., però, sempre continuarà essent, per definició, contrari a la dignitat.

Així doncs l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe genera sempre una afectació a la dignitat de qui el pateix, i es constitutiu de discriminació per raó de sexe.

En l'àmbit de l'ADRCatCentral 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'Associació sancionarà tant a qui incorri en una conducta ofensiva, com a qui la promogui, fomenti o toleri. Tot el personal vinculat a l'Associació té l'obligació de respectar els drets fonamentals de totes les persones que conformem l'ADRCatCentral, 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, en cas d'entendre que està patint assetjament, o de tenir coneixement d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, qualsevol persona vinculada a

l'Associació disposarà de la possibilitat, mitjançant queixa o denúncia, d'activar aquest protocol, com a procediment intern, confidencial i ràpid, en pro de la seva erradicació i reparació d'efectes.

Un cop instruït el corresponent expedient informatiu, si es confirma la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe, ADRCatCentral sancionarà a qui correspongui, compromentent-se a fer ús de tot el seu poder de direcció i sancionador, per a garantir un entorn lliure de violència, de conductes discriminatòries sexistes i per raó de sexe, i adequat als principis de seguretat i salut en el lloc de treball.

2.1.2 CONCEPTE Y CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

2.1.2.1. DEFINICIÓ I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL

Sens perjudici d'allò establert en el Codi Penal, i a 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 cregui 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 un acte de discriminació per raó de sexe.

A mode d'exemple, i sense afany exclouent o limitador, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes descrites a la taula següent.

TAULA 1: CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL.

<p>CONDUCTES VERBALS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Insinuacions sexuals, proposicions o pressions per a l'activitat sexual. • Flirtejors ofensius. • Comentaris insinuats, indirectes o comentaris obscens. • Trucades telefòniques o contactes no desitjats per xarxes socials. • Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.
<p>CONDUCTES NO VERBALS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits. • Mirades o gesticulacions impúdiques. • Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials, de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.
<p>COMPORTEMENTS FÍSICS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contacte físic deliberat i no sol·licitat, com ara abraçades o petons no desitjats. • Apropament físic excessiu i innecessari.
<p>ASSETJAMENT SEXUAL "QUID PRO QUO" O XANTATGE SEXUAL</p>	<p>Forçar la víctima a triar 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, l'ocupació continuada, la retribució, o qualsevol altra decisió relacionada amb aquesta matèria.</p> <p>En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà aquella que tingui poder, directa o indirectament, per a reconèixer o retirar un benefici o condició laboral.</p>
<p>ASSETJAMENT SEXUAL AMBIENTAL</p>	<p>Creació, per part de la persona assetjadora, d'un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments no desitjats de naturalesa sexual.</p> <p>Pot ser realitzat per qualsevol membre de l'Associació, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones presents a l'entorn de l'organització.</p>

2.1.2.2.- DEFINICIÓ I CONDUCTES CONSTITUTIVES 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 crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament per raó de sexe es considerarà discriminatori.

Per apreciar que, efectivament, en una realitat concreta es dona 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) Conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com tal per qui la pateix.
- b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima, percebut subjectivament com tal per aquesta.
- c) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix l'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 discriminació, el dret a la salut psíquica i física, etc.
- d) Recurrència. No es tracta d'un fet aïllat.
- e) La motivació d'aquests comportaments ha d'estar relacionada amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural...), o amb les funcions reproductives i de cures que, a conseqüència de la discriminació social, se les presumeixen a elles.

En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser patit pels homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones. Exemple: home treballador assetjat per dedicar-se a la cura d'infants o persones 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 un acte de discriminació per raó de sexe.

A mode d'exemple, i sense afany exclouent o limitador, podrien ser constitutives d'assetjament per raó de sexe, en cas de recurrència, les conductes descrites a la taula següent.

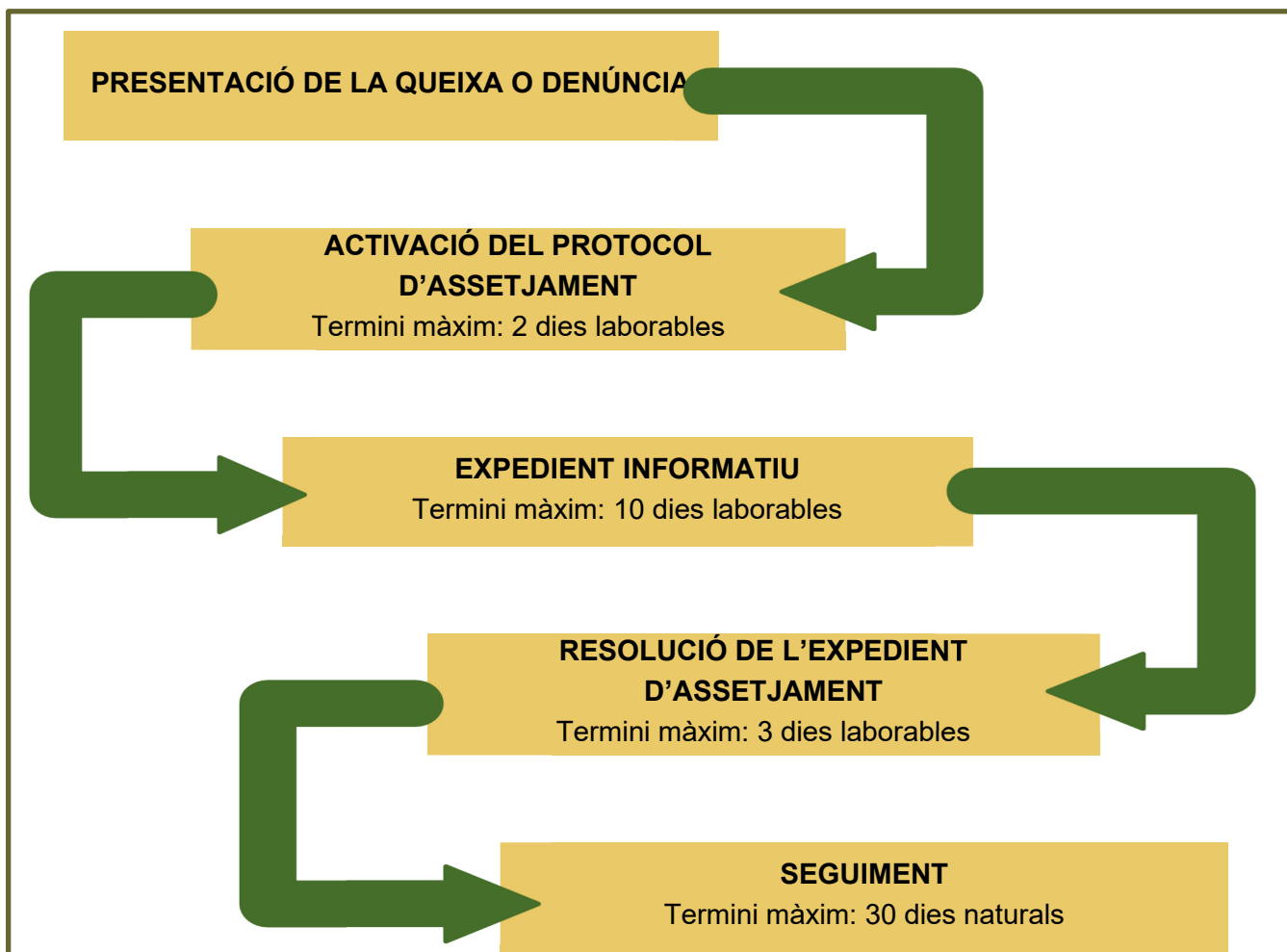
TAULA 2: CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.

<p>ATACS AMB MESURES ORGANITZATIVES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jutjar l'acompliment d'una persona de manera ofensiva, ocultant els seus esforços i habilitats. • Posar en qüestió i desautoritzar les decisions d'una persona. • No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants. • Negar o amagar els mitjans per a dur a terme la feina, o facilitar dades errònies. • Assignar feines molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona. • Ordres contradictoris o impossibles d'assolir. • Robatori o manipulació de pertinences, documents, eines de treball, arxius digitals, etc., causant un perjudici. • Amenaces o pressions a les persones que donen suport a la que pateix l'assetjament. • Manipulació, ocultació o devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona. • Negació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.
<p>ACTUACIONS D'ÀILLAMENT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Canviar la ubicació de la persona, separant-la de la resta del personal. • Ignorar la presència de la persona, o evitar el contacte visual. • No dirigir la paraula a la persona, o no permetre que aquesta s'expressi. • Restringir a la resta del personal la possibilitat de parlar amb una persona. • Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, email, etc.).
<p>ACTIVITATS QUE AFECTEN A LA SALUT FÍSICA O PSÍQUICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Amenaces i agressions físiques. • Amenaces i agressions verbals o per escrit (presencials o fent ús de les TIC). • Provocacions que busquin una reacció emocional. • Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar un altre. • Malmetre el lloc de treball o les seves pertinences. • Exigir la realització de treballs perillosos o perjudicials per a la salut.
<p>ATACS A LA VIDA PRIVADA I A LA REPUTACIÓ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manipular la reputació personal o professional a través de rumors, denigracions i ridiculitzacions. • Fer entendre que la persona té problemes psicològics, intentant que se sotmeti a un examen psiquiàtric. • Mofar-se de gesticulacions, de la veu, l'aparença física, discapacitats, dir per malnoms, etc. • Criticar la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, la vida privada, etc.

2.2. EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

De manera esquemàtica, les fases i terminis màxims per completar el procediment d'actuació seran les següents.

FIGURA 1. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ EN SITUACIONS D'ASSETJAMENT



En les pàgines següents es detallen les diverses fases d'aquest procediment.

2.2.1 PRESENTACIÓ DE LA QUEIXA, ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL I TRAMITACIÓ DE L'EXPEDIENT ADMINISTRATIU

1º) ADRCatCentral designa a Lourdes Anglada Codina, Responsable Administrativa i Financera de l'Associació, com a persona instructora, per a la tramitació de qualsevol queixa o denúncia que es rebi en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe, la investigui i realitzi el seu seguiment.

En cas d'absència (per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal) o conflicte d'interessos amb les parts implicades, actuarà com a suplent Anna Maria Garrós Viñas, gerent de l'Associació.

S'informarà a totes les persones vinculades a l'Associació d'aquesta designació, i s'expressarà de manera clara i concisa com se li poden enviar les queixes o denúncies.

2º) Les denúncies no podran ser anònimes, i les podrà presentar tant la persona que se senti assetjada, com qualsevol altra que tingui coneixement d'aquesta situació.

3º) La bústia de correu electrònic a la qual es poden enviar les queixes o denúncies d'assetjament sexual o per raó de sexe és [langlada@cberqueda.cat].

Només tindrà accés a aquest compte la persona designada per a tramitar el protocol.

4º) S'haurà de garantir la confidencialitat de les queixes i denúncies.

Rebuda una denúncia, la persona encarregada de tramitar-la li assignarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

5º) Un cop rebuda la queixa o denúncia, en el termini màxim de 2 dies laborables, s'activarà el procediment per a la seva tramitació.

Qualsevol queixa, denúncia o reclamació presentada tindrà presumpció de veracitat.

6º) La persona instructora de la queixa o denúncia d'assetjament, realitzarà una investigació ràpida i confidencial en el termini de 10 dies laborables, en la qual escoltarà a les persones afectades i testimonis que es proposin, i requerirà quanta documentació sigui necessària, sens perjudici d'allò disposat 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.

En tot cas, es garantirà la imparcialitat de la seva actuació. En cas de concórrer-hi qualsevol tipus de consanguinitat o afinitat, o amistat/enemistat manifesta amb alguna de les persones afectades pel procediment, o interès directe o indirecte en aquell procés concret, haurà d'abstenir-s'hi i comunicar-ho a l'Associació per a que la substitueixi. Si, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produís l'abstenció, podrà sol·licitar-se la se recusació.

7º) Durant la tramitació de l'expedient, 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 representat legal o sindical, qui haurà de guardar sigil sobre la informació a la qual tingui accés.

8º) El procediment ha de ser el més àgil i eficaç possible, i protegir, en tot cas, la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades, així com el dret de contradicció de la persona denunciada.

Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat.

Totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte i amb el degut respecte, tant a la denunciant/víctima, que en cap cas podrà rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com a la persona denunciada, la qual culpabilitat no es presumirà.

Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació de confidencialitat i de guardar sigil respecte de tota la informació a la qual tinguin accés.

9º) Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la persona instructora, la gerència de l'Associació adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que les esmentades mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades.

Al marge d'altres mesures cautelars, la gerència de l'ADRCatCentral separarà a la presumpta persona assetjadora de la víctima.

10º) Finalitzada la investigació, la persona tramitadora de l'expedient elaborarà un informe recollint els fets, els testimonis, les proves practicades i recaptades, concloent si, en la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Si, de la prova practicada, es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, en les conclusions de l'informe s'instarà a l'empresa a adoptar les mesures sancionadores oportunes, podent arribar, en cas de ser molt greu, a l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

En cas contrari, farà constar a l'informe que, de la prova expressament practicada, no s'aprecia la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Si, tot i no existir assetjament, troba alguna actuació inadequada o una situació de conflicte, que de continuar repetint-se en el temps podria acabar derivant en assetjament, ho comunicarà igualment a la gerència de l'Associació, suggerint l'adopció de quantes mesures al respecte resultin pertinents per a posar fi a aquesta situació.

11º) Cap d'aquestes actuacions impedirà que les persones implicades puguin sol·licitar quantes actuacions judicials, administratives o de qualsevol tipus que els resultin escaients.

2.2.2.- LA RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT D'ASSETJAMENT

La Gerència de l'ADRCatCentral, un cop rebudes les conclusions de la persona instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes, en el termini de 3 dies laborables, essent l'únic òrgan capacitat per a decidir al respecte. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la persona instructora.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquesta comunicació, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i es farà ús dels codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

A la vista de l'informe de conclusions elaborat per la persona instructora, la gerència de l'ADRCatCentral procedirà a:

- a) Arxivar les actuacions, aixecant el corresponent acta.
- b) Adoptar quantes mesures estimi oportunes, en funció dels suggeriments realitzats a l'informe de conclusions.

A mode d'exemple, les decisions adoptades podran ser, entre d'altres:

- a. Separar físicament a la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant un canvi de lloc, torn u horari. En cap cas s'obligarà a la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o ubicació dins l'Associació.
- b. Sens perjudici d'allò indicat al punt anterior, si s'escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà a la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst en el conveni col·lectiu d'aplicació o, subsidiàriament, a l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.

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

1. El trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació.
2. La suspensió d'ocupació i salari.
3. La limitació temporal per optar a promocions internes.
4. L'acomiadament disciplinari.

En cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la gerència de l'ADRCatCentral mantindrà un deure actiu de vigilància respecte d'aquesta persona treballadora quan s'hi reincorpori (si s'aplica una suspensió), o en el seu nou lloc de treball (en cas d'un canvi d'ubicació). En tot cas, el compliment d'erradicar l'assetjament no finalitzarà amb l'adopció de les mesures correctives, essent necessària la vigilància i control posterior per part de l'Associació.

La gerència de l'ADRCatCentral adoptarà les mesures preventives necessàries per a evitar que la situació es torni a repetir, reforçant les accions formatives i de sensibilització i duent a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre les quals:

- Avaluació dels riscos psicosocials en l'Associació.
- Adopció de mesures de vigilància per a protegir la víctima.
- Adopció de mesures per a 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 incapacitat temporal durant un període de temps prolongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació enfront l'assetjament, adreçades a totes les persones vinculades a l'Associació.

2.2.3. SEGUIMENT

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la persona encarregada de tramitar i investigar la queixa haurà de realitzar un seguiment dels acords adoptats; es a dir, sobre el seu compliment o resultat de les mesures adoptades.

Del resultat d'aquest seguiment, es realitzarà un informe, que recollirà la proposta de mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se, i s'hi analitzarà també, si s'escau, si han estat correctament implantades les mesures preventives i sancionadores proposades.

Aquest informe es remetrà a la gerència de l'Associació, a fi d'adoptar les mesures necessàries, així com a la representació legal de les persones treballadores (si n'hi ha) i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals, 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 a partir de la seva comunicació a les persones directament vinculades a l'ADRCatCentral mitjançant correu electrònic, i la seva publicació al web de l'Associació, per al coneixement general.

El protocol es mantindrà vigent indefinidament, o fins que se n'aprovi una modificació o novació per part del mateix òrgan que l'hagi aprovat inicialment.

En aquest sentit, es considerarà necessari revisar i adequar el protocol en els següents casos:


- En qualsevol moment durant la seva vigència, a fi de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- En cas de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'Associació, i davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball o la seva organització.
- Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris, o la seva insuficiència, com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació per raó de sexe o sexual, o determini la manca d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

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



4

FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA ADRCATCENTRAL

 Associació pel
Desenvolupament
Rural de la
Catalunya Central

PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE
FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA

I. PERSONA QUE INFORMA DELS FETS

Persona que ha patit l'assetjament:
 Una altra (Especificar):

II. DADES DE LA PERSONA QUE HA PATIT L'ASSETJAMENT

Nom i cognoms: DNI/NIE:
Lloc de treball / Càrrec:
Tipus de contracte/Vinculació laboral:
Correu electrònic: Telèfon:
Domicili a efectes de notificacions:

III. DADES DE LA PERSONA AGRESSORA

Nom i cognoms:
Lloc de treball / Càrrec:
Centre de treball:
Nom de l'empresa:

IV. DESCRIPCIÓ DELS FETS

Relati a continuació els fets denunciats, adjuntat els fulls numerats que s'escaiguin, incloent dates en les quals van tenir lloc els fets (si és possible).

V. TESTIMONIS I PROVES

En cas que hi hagi testimonis, indiqui noms i cognoms:
Adjunti qualsevol prova que consideri adient (indiqui quines):



V. SOL·LICITUD


Que es tingui per presentada aquesta queixa/denúncia d'assetjament [INDICAR SI ÉS SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE], davant [IDENTIFIQUI LA PERSONA AGRESSORA] i s'iniciï el procediment previst en el protocol.

A [LOCALITAT], en data [DATA]. [SIGNATURA DE LA PERSONA INTERESSADA]

A l'atenció de la persona instructora del procediment de queixa enfront l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'Associació pel Desenvolupament Rural de la Catalunya Central.

1

  Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Climàtica,
Alimentació i Agenda Rural

 Fons Europeu Agrícola de
Desenvolupament Rural:
Europa inverteix en les zones rurals