



FUNDACIÓ URV
UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

**PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL
I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE**

ÍNDEX

1. Declaració Institucional

2. Continguts

- A. Definicions
- B. Assessorament i assistència a les persones afectades: Responsable de RRHH
- C. Informació, sensibilització i formació
- D. Garanties
- E. Seguiment del protocol

Annex 1. Circuit: Política de la FURV

Annex 2. Imprès denuncia per situació d'assetjament sexual o per raó de sexe

Annex 3. Imprès nomenament de les Persones de Referència contra l'assetjament sexual o per raó de sexe

Annex 4. Marc Legal

1.- DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

La FURV vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes de la FURV tenen dret que es respecti la seva dignitat i tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (usuaris/ies, proveïdors/es, col·laborador/es externs, etc.) amb respecte, així com col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, la FURV declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància, no han de ser ignorats, i seran sancionats amb contundència.

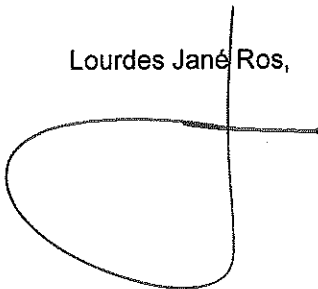
Per aconseguir aquest propòsit, la FURV demana que cadascuna de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats, mitjançant les accions següents:

- Evitar aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- Actuar de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint. La FURV es compromet a:
- Difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de la FURV.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El protocol que acompanya aquesta Declaració, concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

Signat a Tarragona / Reus, 30 de març de 2010

Lourdes Jané Ros,



Directora del CTTI de la Fundació URV

Rosario Romano de los Santos,



Directora del CFP de la Fundació URV

2.- CONTINGUTS

A. Definicions

L'assetjament sexual ha estat definit 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.

L'assetjament per raó de sexe ha estat definit com 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.

B. Assessorament i assistència a les persones afectades: Responsable de RRHH

La FURV es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació.

La FURV, nomena a la Responsable RRHH com a persona de referència.

Les seves funcions principals són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema.

C. Informació, sensibilització i formació

La FURV es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, la direcció per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

La FURV, d'acord amb la Comissió de Seguiment, garantirà que

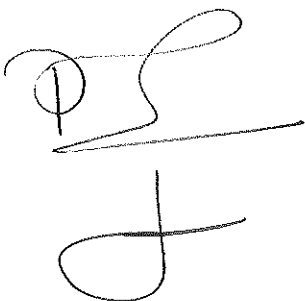
- Anualment es distribueixi un exemplar del protocol a totes les persones treballadores.
- Les persones que s'incorporen coneixeran els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles.
- El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, estarà disponible i accessible a totes les persones treballadores a l'aplicatiu de BOONSAI.

La FURV, d'acord amb la Comissió de Seguiment facilitarà la informació en torn de:

- Què són i què no són assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- La política de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs.

Es programaran accions d'informació, sensibilització i formació, per a:

- La Direcció, la Responsable de RRHH / Persona de referència, d'altres implicats directes.
- Les reunions de la Comissió de Seguiment també tindran com a objectiu comunicar i compartir informació dins aquest àmbit.



D. Garanties

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.

Davant de la denúncia d'un fet, la FURV es compromet a obrir un expedient informatiu i donar resposta en el termini de dos mesos des de la recepció de la denúncia.

Les persones que intervinguin en el procés, han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

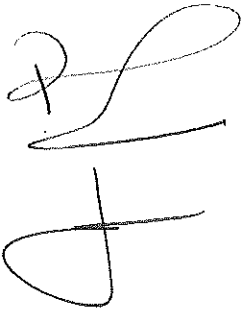
E. Seguiment del protocol

La FURV ha creat una Comissió de Seguiment que estarà formada per:

- La Direcció
- La Responsable de RRHH

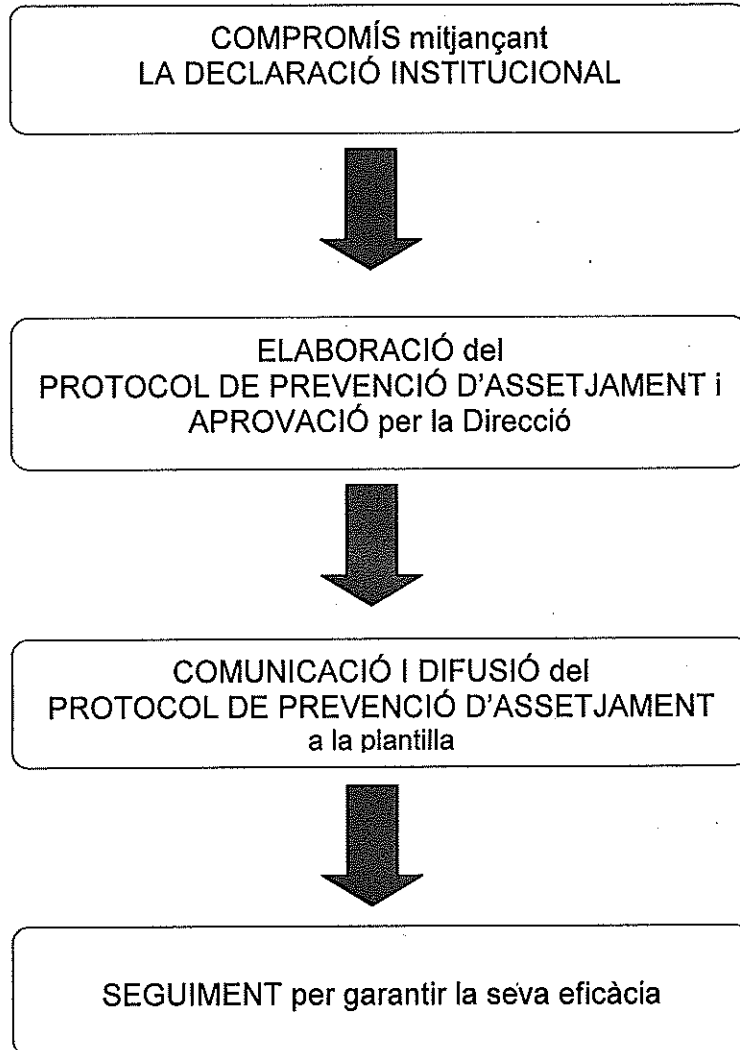
Les seves funcions seran les següents:

- Reunir-se per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resoltes.
- Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'P' followed by a horizontal line and a vertical line, and a large, stylized initial 'J' below it.

Annex 1:

Política de la FURV
Vers el PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT



Metodologia: Comunicació del protocol

- Comunicar el protocol a tot el personal de la FURV.
- Es penjarà el document a l'aplicació Boonsai per a que sigui accessible a tothom.

J
RL

Annex 2: DENÚNCIA PER SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL
O PER RAÓ DE SEXE

| Nom i cognoms de la persona denunciant |
|---|
| |
| Nom i cognoms i posició de la presumpta persona assetjadora |
| |

| Descripció dels fets |
|----------------------|
| |

| Dates, durada i freqüència dels fets |
|--------------------------------------|
| |

| Lloc dels fets |
|----------------|
| |

| Noms i cognoms de possibles testimonis |
|--|
| |

Lloc i data

Signatura de la persona que denuncia i de la persona que recull la denúncia

Annex 4. Marc legal

Les normes d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe són les següents:

1. Àmbit comunitari:

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, de 2006 relativa de l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.
- Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

2. Àmbit estatal:

Constitució Espanyola:

- art. 14: Principi d'igualtat.
- art. 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral.
- art. 18: Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- art. 35: Dret al treball sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe. Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:
- art. 7: Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que es consideraran en tot cas discriminatoris.
- art. 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directe per raó de sexe.
- art. 45.1: Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
- art. 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

Estatut dels Treballadors:

- art. 4.2 e): En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:
- art. 2: Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- art. 4.2: Defineix el risc laboral com la possibilitat de que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
- art. 14 i ss: Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores front els riscos laborals.
- art 33 i ss: Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.
- Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social.
- art. 8.13: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.
- art. 8.13. bis: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

Codi Penal:

- art 184: tipifica l'assetjament sexual com a delictes.

Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (LISOS):

- art. 2.1: estableix la responsabilitat de l'empresari en les infraccions que es cometin dins de l'àmbit laboral
- art. 5: qualifica com a infraccions laborals les accions o omissions contràries a les normes legals
- art. 8.13 i 8.13 bis tipifiquen l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com a infracció molt greu quan es produeixin dins l'àmbit de les facultats de direcció empresarial, amb independència de qui sigui el subjecte actiu de la conducta, sempre que, coneguda la conducta per la direcció de l'empresa, no s'haguessin adoptat les mesures necessàries per evitar-la.
- art. 40.1c estableix les quanties de les sancions previstes per a una infracció molt greu en matèria de relacions laborals

Llei de Prevenció de Riscos Laborals

- art. 142 estableix la responsabilitat de les accions preventives

3. Àmbit autonòmic:

Estatut d'Autonomia de Catalunya

- art.15: Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- art. 5 Tercer: Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.
- Capítol 7 (art. 27 a 29): Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

Conveni d'Oficines i Despatxos de Catalunya

- Art. 70: Assetjament sexual. Les empreses i representats dels treballadors es comprometen a crear i mantenir un entorn de treball on es respecti la dignitat i llibertat sexual evitant conductes que vulnerin els drets fonamentals.
- art.69.12: L'assetjament sexual es considerat com a falta molt greu.

Les normes d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe són les següents:

1. Àmbit comunitari: Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, de 2006 relativa de l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació i treball. Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.