



**RESIDÈNCIES
BARBENS
RESIDÈNCIA LA
FULIOLA I BOLDÚ**

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

17/02/2023

Índex

1. Introducció
2. Presentació
3. Objectius
4. Àmbit d'aplicació
5. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: definicions
6. Principis i garanties
7. Procés d'intervenció
8. Seguiment i avaluació
9. Informació al personal

Modificacions respecte a l'edició anterior

-

Elaborat:

Revisat:

Aprovat:

Data:

Data:

Data:



**RESIDÈNCIES
BARBENS
RESIDÈNCIA LA
FULIOLA I BOLDÚ**

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

17/02/2023

1. Introducció

L'any 2007 es va aprovar la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes, que recull l'obligació de les empreses d'implementar mesures concretes envers l'assetjament sexual i per raó de sexe i arbitrar procediments específics que permetin donar curs i solució als possibles casos que es puguin donar en els diferents tipus d'organitzacions empresarials.

Així mateix, també cal destacar la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, ja que, menciona especialment, per primera vegada, la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La definició i implementació d'un protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe constitueix un instrument clau per concretar i fer efectiva la tutela dels drets fonamentals i l'obligació de protecció de la salut i la seguretat de les persones treballadores i, especialment, de les dones treballadores.

Per això, l'Empresa Serveis Lleida Global Grup, s.l. ha elaborat el nou Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe on es descriuen els passos que cal seguir per posar de manifest i denunciar, en cas que sigui necessari, aquest tipus de discriminació.



**RESIDÈNCIES
BARBENS
RESIDÈNCIA LA
FULIOLA I BOLDÚ**

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

17/02/2023

2. Presentació

Serveis Lleida Global Grup, s.l. manifesta el seu compromís per assolir, unes relacions laborals basades en la llibertat, espais de treball segurs i el respecte entre les persones i, per tant, lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. És per això que s'ha elaborat aquest Protocol.

Aquest protocol preveu dos eixos estratègics fonamentals per aconseguir-ho:

- La prevenció
- L'actuació davant de situacions d'assetjament

Per implementar aquest protocol és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna haurà de fer-ho des de la responsabilitat i lloc que ocupa dins l'empresa.

3. Objectius

Els objectius del present Protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar a tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol
3. Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.



**RESIDÈNCIES
BARBENS
RESIDÈNCIA LA
FULIOLA I BOLDÚ**

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

17/02/2023

4. Àmbit d'aplicació

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de les Residències Barbens I i II i Residència La Fuliola i Boldú. Aquest afecta a tot el personal de l'empresa, amb independència de la seva categoria professional, ubicació, funcions, tipus de contracte, etc. En aquest protocol també s'ha de contemplar i resoldre la situació d'aquells treballadors/es no contractats/des per l'empresa però que presten serveis en les seves instal·lacions: ens referim al cas dels treballadors/es d'empreses contractades o subcontractades i als treballadors/es d'empreses de treball temporal, ja que poden esdevenir subjectes actius o passius d'una situació d'assetjament.

També s'ha de contemplar i resoldre la situació en què el subjecte actiu de l'assetjament és un treballador/a de l'empresa i el subjecte passiu és un tercer aliè a la mateixa (un/a proveïdor/a, un/a client/a o usuari/ària) o a l'inrevés.

5. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: definicions

Assetjament sexual: el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/da (assetjament vertical).

Assetjament per raó de sexe: el constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit i l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandaments i subordinat/da (assetjament vertical).



**RESIDÈNCIES
BARBENS
RESIDÈNCIA LA
FULIOLA I BOLDÚ**

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

17/02/2023

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

6. Principis i garanties

Tot el procediment d'intervenció ha de garantir:

Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

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.
- Suport de persones formades: L'empresa compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la



**RESIDÈNCIES
BARBENS
RESIDÈNCIA LA
FULIOLA I BOLDÚ**

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

17/02/2023

recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi ha d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a l'empresa adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuïts...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció i l'orientació al departament de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Aquest els dirigirà a l'especialista en cas de considerar-ho necessari, per la realització d'una valoració exhaustiva. Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball, prèvia determinació per part de la mútua d'accidents de treball.

El servei de Prevenció, assistirà tècnicament l'empresa per tal d'investigar els danys a la salut de la persona treballadora.



**RESIDÈNCIES
BARBENS
RESIDÈNCIA LA
FULIOLA I BOLDÚ**

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

17/02/2023

7. Procés d'intervenció

La persona que consideri que està patint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe ho podrà fer per comunicació (via interna) o directament per denúncia (via externa):

a) Via interna:

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si s'escau.

Aquesta fase, que té una durada màxima de 15 dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es durà a terme una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit, correu electrònic o conversa.

La comunicació es presenta a la/les persona/es de referència.

Les funcions de la/les persona/es de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en



**RESIDÈNCIES
BARBENS
RESIDÈNCIA LA
FULIOLA I BOLDÚ**

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

17/02/2023

coneixement de la Gerència de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts .

3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, però s'adoptaran mesures de prevenció per vetllar per un clima laboral lliure d'assetjament.

El servei de prevenció a petició de l'empresa identificarà els factors de risc de l'assetjament, realitzarà l'avaluació de riscos psicosocials referents al tema i proposarà l'adopció de mesures preventives i/o correctores.

- Contribuirà a l'establiment de les mesures necessàries en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Proposarà l'adopció de les mesures de prevenció que calguin per garantir la protecció de les persones especialment sensibles.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una Comissió d'investigació que estarà formada per:



**RESIDÈNCIES
BARBENS
RESIDÈNCIA LA
FULIOLA I BOLDÚ**

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

17/02/2023

- La Gerència de l'empresa
- La Direcció del centre o centres on s'hagi produït la possible situació d'assetjament

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspondrà a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència.

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

La denúncia s'ha de presentar per escrit i a una de les persones de referència i les seves dades de contacte es detallen a continuació.

Persones de referència indistintament:

- Eduard Segarra Freixinet: Gerent. Telèfon 650109735
esegarra@serveislleida.cat
- Maria Llovera Leo. Càrrec: Directora i Treballadora Social de la Residència La Fuliola i Boldú. Telèfon: 973571055 Correu electrònic: tsocialfuliola@serveislleida.cat
- Laura Menal Manresa. Càrrec Directora i Treballadora Social de les Residències Barbens I i II. Telèfon: 973 718010 Correu electrònic: administracio@residenciesbarbens.cat

La Comissió d'investigació estudiarà a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, i emetrà un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i farà recomanacions, si s'escau, sobre les intervencions i mesures que siguin necessàries.

Les funcions de la Comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut.



**RESIDÈNCIES
BARBENS
RESIDÈNCIA LA
FULIOLA I BOLDÚ**

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

17/02/2023

Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.

- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'incloquin les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

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

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/des i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades.

Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi 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 dues o més persones assetjades.
- Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
- Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- Si l'estat físic o psicològic de 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.

L'informe de la Comissió d'investigació es remetrà a la Gerència



**RESIDÈNCIES
BARBENS
RESIDÈNCIA LA
FULIOLA I BOLDÚ**

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

17/02/2023

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, la Gerència emetrà una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap de 30 dies laborables des de l'inici del procediment. Si hi ha evidències suficients provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador)
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
- Arxivament de la denúncia.

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

Es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'executar l'expedient disciplinari que pertoqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

8. Seguiment i avaluació

La Gerència de l'empresa es reunirà amb la Direcció del centres un cop a l'any per fer l'avaluació i seguiment del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.



**RESIDÈNCIES
BARBENS
RESIDÈNCIA LA
FULIOLA I BOLDÚ**

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

17/02/2023

9. Informació al personal

Per tal que el personal dels centres tingui coneixement d'aquest protocol es duran a terme les següents accions:

- Distribuir una còpia del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a i del procediment de denúncia interna a tot el personal de l'entitat i demanar un rebut de recepció d'aquest signat.
- Realitzar sessions informatives per a les persones treballadores sobre la prevenció i abordatge l'assetjament sexual i per raó de sexe al lloc de treball.

Així mateix cal garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar en qualsevol moment.