

**PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA EN SITUACIONS
D'ASSETJAMENT LABORAL, SEXUAL, PER RAÓ DE
SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE EN
CVC**



ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	2
2. OBJECTIU GENERAL	3
3. ABAST DE LA NORMA	4
4. DEFINICIONS I CARACTERÍSTIQUES DE CONFLICTE I TIPUS D'ASSETJAMENT	5
4.1. CONFLICTE	6
4.2. ASSETJAMENT LABORAL O PSICOLÒGIC O MORAL	9
4.3. ASSETJAMENT SEXUAL	14
4.4. ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	15
4.5. ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL	16
4.6. ASSETJAMENT PER IDENTITAT DE GÈNERE	17
5. ASPECTES NORMATIUS PREVENTIUS PREVIS A LA IMPLANTACIÓ DEL PROTOCOL	18
5.1. CONSIDERACIONS SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL	18
5.2. CONSIDERACIONS SOBRE L'ASSETJAMENT LABORAL	22
6. DESENVOLUPAMENT DE L'PROTOCOL: PREVENTIU I INTERVENCIÓ	23
6.1. APLICACIÓ DEL PROTOCOL PREVENTIU SOBRE L'CONFLICTE I ASSETJAMENT	23
6.1.1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS.....	23
6.1.2. RESPONSABILITAT.....	24
6.1.3. ÒRGANS ENCARREGATS D'APLICAR EL PROTOCOL	25
6.1.4. AREA PREVENTIVA DEL PROTOCOL.....	26
6.1.5. DIVULGACIÓ	27
6.2. PROCEDIMENT D'INTERVENCIÓ DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT	28
6.2.1. DETECCIÓ.....	29
6.2.2. AVALUACIÓ.....	31
6.2.3. TRACTAMENT.....	32
6.2.4. FINALITZACIÓ.....	33
7. CONTROL I SEGUIMENT	36
8. GARANTIES DEL PROCEDIMENT	37
9. SANCIONS	38
10. ANNEXOS:	39



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 2 de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

1. INTRODUCCIÓ

El present protocol preventiu descriu les accions a desenvolupar en el CVC davant de possibles situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, per evitar l'aparició d'aquestes situacions i donar curs preventiu a les mateixes per tal d'evitar la seva aparició.

L'assetjament forma part dels riscos denominats psicosocials que poden afectar els treballadors/es a les empreses, generant, tant a l'individu com a l'organització, greus conseqüències per a la seguretat i salut. És per això pel que les empreses han de vetllar per la seguretat i salut dels seus treballadors/es intentant prevenir, minimitzar o eliminar a la mesura del possible aquest risc psicosocial.

El mètode desenvolupat en aquest protocol pretén millorar les relacions interpersonals de l'empresa, basant-se en el respecte mutu entre treballadors/es i en la tolerància segons marca la llei d'igualtat i la directiva relativa als principis d'igualtat. Aquest protocol també té com a finalitat facilitar les vies de comunicació d'aquestes situacions, donant participació a les persones afectades, a l'empresa i als representants legals dels treballadors/es, aplicant primer accions preventives i, si s'ha produït la situació d'assetjament, proporcionant la resolució justa de la mateixa.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 3 de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

2. OBJECTIU GENERAL

Prevenir les possibles situacions d'assetjament moral (laboral), sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere alCVC, i afrontar-les de manera eficaç en cas de produir-se.

Objectius específics:

- ✚ Informar, sensibilitzar, conscienciar i formar a les persones delCVC en matèria de conflicte laboral, assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, mostrant les pautes per a que puguin identificar aquestes situacions.
- ✚ Aplicar mesures preventives que fomentin conductes afavoridores del principi de no discriminació.
- ✚ Definir procediments clars i precisos per tractar aquestes situacions de manera efectiva i integral un cop aquesta s'hagi produït.
- ✚ Garantir la seguretat, integritat i dignitat de les persones afectades a través de l'aplicació de les mesures que en cada cas siguin procedents per a la protecció de les presumptes víctimes en tot moment.
- ✚ Dotar les persones presumptament assetjades de l'adequada informació, així com suport professional per a la denúncia del cas.
- ✚ Actuar sobre la persona presumptament responsable de les conductes de conflicte i / o assetjament per evitar que continuïn en el temps, impedir que es produeixin conseqüències negatives sobre la víctima arran de la denúncia, i proposar les mesures necessàries en el cas que es donés una situació d'assetjament.
- ✚ La Direcció en cas de ser implicada, haurà de garantir la parcialitat de la situació.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 4 de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**



3. ABAST DE LA NORMA

La Direcció de CVC serà responsable de promoure condicions de treball que evitin qualsevol tipus d'assetjament i de donar suport de manera activa procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest.

Les disposicions recollides en aquest Protocol s'aplicaran als següents col·lectius:




- a) Personal de l'empresa CVC
- b) Personal en formació i personal contractat en projectes vinculats a CVC
- c) Estudiants, becaris/es, i persones en pràctiques
- d) Qualsevol persona que presti a l'empresa els seus serveis sigui quin sigui el caràcter o la naturalesa jurídica de la seva relació amb la mateixa. S'aplicarà també al personal amb contractes o sub-contractes i/o posats a disposició per les ETT i a les persones treballadores autònomes relacionades amb l'empresa per un contracte de prestació d'obra o servei.
- e) Clients de CVC i / o Proveïdors que tenen interacció amb el personal de CVC.

Les situacions de conflicte i / o assetjament definides en l'apartat 4, s'han de produir:

-  Dins de qualsevol espai de CVC.
-  Fora de les instal·lacions de CVC, sempre que la conducta es produeixi en el marc d'una activitat o un servei organitzat per CVC.

4. DEFINICIONS I CARACTERÍSTIQUES DE CONFLICTE I TIPUS D'ASSETJAMENT

A l'efecte d'aquest Protocol s'entén per:

-  **CONFLICTE:** Un conflicte és una manifestació d'interessos oposats, en forma de disputa. Té molts sinònims: baralla, discrepància, desavinença, separació, tots amb una valoració negativa a priori. Val la pena aturar-se en que el conflicte és una construcció social diferent a la violència, que pot involucrar-la, així com pot no fer-ho.
Els conflictes són situacions en què dues o més persones tenen interessos contraposats que no poden desenvolupar-se a el mateix temps, és a dir que de concretar un, l'altre quedaria anul·lat.
Conflicte Laboral. Un conflicte laboral és quan els empleats i ocupadors posseeixen i persegueixen diferents objectius, és a dir, no aconsegueixen acords entre si. Això porta a que l'ambient de treball sigui tens i impossible de seguir amb les funcions laborals de l'empresa. És de vital importància que el líder de l'empresa s'encarregui de resoldre aquests conflictes, per a que hi hagi un bon desenvolupament en la companyia i bon ambient laboral.
-  **ASSETJAMENT:** En termes generals, es considera l'assetjament com la conducta basada en perseguir, constrènyer, importunar amb molèsties o requeriments a una altra persona. Abasta tot acte, conducta, declaració o sol·licitud que pugui considerar-se discriminatori ofensiu, humiliant, intimidatori o violent, o bé una intrusió en la vida privada de la persona assetjada
-  **ASSETJAMENT LABORAL:** L'assetjament laboral, conegut així mateix com a assetjament moral, i molt freqüentment a través del terme anglès mobbing ('assetjar', 'fustigar', 'acorrallar en grup'), és tant l'acció d'un fustigador/a o fustigadors/es conduent a produir por o terror al treballador afectat cap al seu lloc de treball, com l'efecte o la malaltia que produeix en el treballador/a. S'usa el terme mobbing per a identificar situacions en què una persona o un grup de persones exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica, de manera sistemàtica (al menys un cop per setmana) o durant un temps prolongat (més de 6 mesos), sobre una altra persona en el lloc de treball.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 6de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

- ASSETJAMENT SEXUAL:** Qualsevol comportament, verbal, no 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.
- 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.
- ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL:** Tota conducta o acció contra una persona per la seva orientació sexual que pugui considerar-se ofensiva, humiliant, violenta, intimidatòria, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn discriminatori.
- ASSETJAMENT PER IDENTITAT DE GÈNERE:** Qualsevol comportament o conducta que per raons d'expressió o identitat de gènere es realitzi amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat.

4.1. CONFLICTE

Un conflicte és una manifestació d'interessos oposats, en forma de disputa. Té molts sinònims: baralla, discrepància, desavinença, separació, tots amb una valoració negativa a priori. Val la pena aturar-se en que el conflicte és una construcció social diferent a la violència, que pot involucrar-la, així com pot no fer-ho.

Els conflictes són situacions en què dues o més persones tenen interessos contraposats que no poden desenvolupar-se a el mateix temps, és a dir que de concretar un, l'altre quedaria anul·lat.

Moltes vegades s'entra en situacions conflictives gràcies a l'escassetat de recursos, tot i que l'abundància d'un recurs també pot ser motiu de conflicte, ja que les persones podrien lluitar per obtenir el control, i per tant els beneficis que proveeix aquest recurs.

El conflicte, com es va dir, suposa una divergència en els interessos de dues parts necessàries respecte a un mateix fi, de manera que per la seva resolució hauran segurament d'acceptar que cap dels dos objectius podrà satisfer completament.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 7de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

Conflicte interpersonal. Les relacions humanes comporten indefectiblement diversos conflictes. Des del naixement, els éssers humans van convivint i adaptant dins de la família o els cercles més íntims, on adquireixen alguns primers principis i valors personals.

Al temps que les persones surten als cercles perifèrics i es troben amb gent nova, probablement aquests valors comencin a ser qüestionats (sobre la base que totes les persones som diferents), i es plantegen així els diferents conflictes interpersonals.

Un conflicte interpersonal pot ser:

- ✓ Unilateral (una persona que té una queixa o disputa amb altres),
- ✓ Bilateral (dues parts que volen alguna cosa, cada una de l'altra),
- ✓ Multilateral (un grup de diverses persones que es troba fracturat a través del conflicte).

No es pot establir un 'manual' per a la resolució dels conflictes, ja que cada un d'ells té una dinàmica particular: cada un té els seus individus, els seus problemes i el seu procés de resolució. La resolució vindrà quan les persones tinguin una actitud cooperativa.

Conflicte Laboral. Un conflicte laboral és quan les persones treballadores posseeixen i persegueixen diferents objectius, és a dir, no aconsegueixen acords entre si. Això porta a que l'ambient de treball sigui tens i impossible de seguir amb les funcions laborals de l'empresa.

És de vital importància que el líder de l'empresa s'encarregui de resoldre aquests conflictes, perquè hi hagi un bon desenvolupament en la companyia i hi hagi bon ambient laboral.

Tipus de conflictes laborals. Hi ha diferents tipus de classificació de conflictes laborals, entre ells estan:

- ✓ Conflictes funcionals: Són tots aquells que aporten a l'empresa benestar pel que ajuden a l'empresa a funcionar adequadament. Aquest tipus de conflicte és necessari perquè una empresa avanci i mantingui l'estímul dels seus treballadors.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 8 de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

- ✓ **Conflictes disfuncionals:** Aquest tipus de conflictes afecta de manera negativa a l'empresa. Desviant el poder assolir els seus objectius, de manera que és important eliminar aquest tipus de conflicte, perquè col·loquen en risc la productivitat empresarial.

Segons els implicats en el conflicte:

- ✓ **Conflictes intrapersonals:** Són aquells conflictes que té un empleat amb si mateix, a causa de inconformitat amb tasques que se li enviïn a fer i vagin en contra dels seus valors.
- ✓ **Conflictes interpersonals:** Són els conflictes en què es veuen involucrades diverses persones de l'empresa.
- ✓ **Conflictes intragrups:** Aquest tipus de conflicte es dona quan en un grup o equip de treball sorgeixen desacords entre els membres del mateix equip.
- ✓ **Conflictes intergrupals:** En aquest cas les diferències o disputes es donen en membres o integrants de diferents grups.

Característiques de conflicte laboral. Un conflicte laboral es caracteritza per les següents raons:

- ✓ És completament normal i inevitable, a més és propi de les persones que sorgeixin desacords o conflictes.
- ✓ Pot ser que en alguns casos porta a seriosos problemes, el que és perjudicial tant per a l'empresa com per als treballadors.
- ✓ Són necessaris ja que ajuden a créixer tant a l'empresa com a les persones.

Exemples de conflicte laboral. Entre alguns dels exemples més comuns de conflicte laboral estan:

Problemes de discriminació

Un empleat que se li assignin tasques de baixa categoria a diferència dels seus companys de grup, de manera que aquest amb el passar el temps pot començar a sentir rebuig amb els altres companys de



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 9 de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

treball, això al seu torn porta com a conseqüència conflictes verbals, sota compliment en el seu treball i pèrdues per a l'empresa.

Per solucionar el problema, l'administrador o cap d'àrea es reuneix amb els implicats per repartir la feina de manera equitativa.

Conflictes amb clients

Un venedor de cotxes usats concreta una venda sense alguna garantia, el client que el compra se li descompon, aquest pot enfrontar-se al venedor i exigir-li que li faci un reemborsament. La millor manera de solucionar el conflicte és que el gerent li faci el reemborsament, de manera que s'arribi a un acord amb el client.

Els conflictes laborals solen ser comuns en les empreses, per això quan ocorren s'ha de buscar una solució el més aviat possible, per al bon desenvolupament de l'empresa i hi hagi un ambient laboral favorable.

4.2. ASSETJAMENT LABORAL O PSICOLÒGIC O MORAL

L'assetjament laboral, conegut així mateix com a assetjament moral, i molt freqüentment a través del terme anglès mobbing ('assetjar', 'fustigar', 'acorrallar en grup'), és tant l'acció d'un fustigador/a o fustigadors/es conduent a produir por o terror en el treballador afectat cap al seu lloc de treball, com l'efecte o la malaltia que produeix en el treballador / a. S'usa el terme mobbing per identificar situacions en què una persona o un grup de persones exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica, de manera sistemàtica (al menys un cop per setmana) o durant un temps prolongat (més de 6 mesos), sobre una altra persona en el lloc de treball.

En la dinàmica d'interacció de l'assetjament, el presumpte agressor/a o agressors/es solen valer-se, d'algun argument o estatut de poder, de què se serveixen per mantenir la seva posició de predomini. Aquests elements de suport poden ser: la força física, l'antiguitat, la força de el grup, la popularitat en el grup o el nivell jeràrquic per dur a terme aquests comportaments fustigadors.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 10 de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

Entenent l'assetjament psicològic o mobbing com una sofisticada forma de persecució o assetjament psicològic que un empleat pateix en el seu lloc de treball es poden observar una sèrie de característiques en aquest comportament:

- *subtilesa*: El mobbing no compta amb mostres d'agressivitat manifestes.
- *Continuïtat en el temps*: És un procés lent de desgast psicològic.
- *Persegueix en última instància l'autoexclusió* o l'abandonament de el lloc de treball per part de la víctima

L'assetjament psicològic pot presentar-se sota tres supòsits:

- *descendent*: De la persona superior a l'inferior jeràrquic, també anomenat bossing.
- *ascendent*: Dels inferiors jeràrquics als superiors.
- *horitzontal*: entre persones treballadores d'igual rang o posició jeràrquica.

L'assetjament psicològic o mobbing és una situació que evoluciona al llarg del temps i que en moltes ocasions té el seu origen en esdeveniments poc rellevants, però que poden acabar amb la víctima fora de la vida laboral.

La guia per al tractament i la prevenció de l'assetjament psicològic de la Generalitat de Catalunya estipula una sèrie de causes i factors que faciliten l'aparició de casos d'assetjament:

1. Factors psicosocials, com l'aplicació inadequada dels conflictes interpersonals per part dels responsables.
2. Factors d'ordre organitzatiu, com la no definició de les responsabilitats, mala distribució dels treballs ...
3. Organitzacions que valoren més l'exercici de poder i control que la productivitat i l'eficàcia.
4. Sistema amb una base deficient, de comportament generalment autoritari, amb poc suport sobre i entre els seus membres, que afavoreix l'aparició de falsos líders o caps.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 11 de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

5. La personalitat especial de la persona assetjadora, on destaca la mediocritat, l'enveja, la necessitat de control ...
6. Les característiques de la persona assetjada, que probablement siguin diferents a les de la resta de el grup.
7. L'exigència més elevada de qualitat en els sistemes de producció.
8. Vinculacions laborals de caràcter temporal.
9. La simple possibilitat de caure malament a un company o un superior.
10. L'existència de múltiples jerarquies, sense que existeixi entre elles ni internament a elles, un organigrama clar i conegut per tots els membres.
11. Els desequilibris en les càrregues de treball, excessives o fictícies, ja siguin aquestes de tipus físic, mental o psicològic.
12. Un deficient flux d'informació, que genera una rumorologia creixent i evidents problemes de comunicació.
13. Uns objectius de treball o metes poc definides o avaluades

A més existeixen factors derivats d'una deficient gestió dels conflictes que puguin sorgir en l'entorn de treball:

- La negació dels fets, sense investigació prèvia d'aquests.
- La promoció de processos d'estigmatització, tant positiva com negativa, de les persones de l'empresa o institució.

Aquest protocol també estableix un llistat de subjectes que poden ser considerats de risc per patir aquestes situacions d'assetjament:

1. Persones susceptibles de ser envejades: persones perilloses per a la resta de el grup, tant per companys/es com per superiors, que no poden competir amb ell/a.

2. Persones vulnerables: persones amb peculiaritats o defectes, amb aparença de ser indefenses o inofensives, o persones amb trets depressius.
3. Persones amenaçadores: persones actives i treballadores que posen de manifest les deficiències dels sistemes establerts.

Els indicadors de presència d'aquest tipus d'assetjament estan formats per les principals conductes de fustigació:

Atacs a la víctima amb mesures organitzatives:

- Restricció de la possibilitat de comunicar-se de la persona assetjada.
- Canviar d'ubicació a una persona separant-la dels seus companys.
- Prohibir als companys/es que parlin a una persona determinada.
- Obligar algú a executar tasques en contra de la seva consciència.
- Jutjar l'acompliment d'una persona de manera ofensiva.
- Qüestionar les decisions d'una persona.
- No assignar tasques a una persona.
- Assignar tasques sense sentit o molt per sota de les capacitats de la persona treballadora.
- Assignar tasques degradants ...

Atacs a les relacions socials de la víctima amb aïllament social:

- Restringir als companys/es la possibilitat de parlar amb una persona.
- Refusar la comunicació amb una persona a través de mirades i gestos.
- Refusar la comunicació amb una persona a través de no comunicar-se directament amb ella.
- No dirigir la paraula a una persona.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 13de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL
**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

- Tractar una persona com si no existís ...

Atacs a la vida privada de la víctima:

- Crítica permanentment la vida privada d'una persona.
- Terror telefònic dut a terme pel fustigador/a.
- Fer semblar incompetent a una persona.
- Donar a entendre que una persona té problemes psicològics.
- Mofar-se de les discapacitats d'una persona.
- Imitar gestos, veus ... d'una persona.
- Mofar-se de la vida privada d'una persona ...

Atacs a les actituds de la víctima.

- Atacs a les actituds i creences polítiques.
- Atacs a les actituds i creences religioses.
- Mofes a la nacionalitat de la víctima ...

Agressions verbals.

- Crits o insults.
- Crítiques permanents a la feina d'una persona.
- Amenaces verbals ...

Difusió de rumors sobre la víctima.

Violència física:

- Ofertes sexuals, violència sexual.
- Amenaces de violència física.
- Ús de violència menor.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 14 de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

➤ Maltractament físic ...

4.3. ASSETJAMENT SEXUAL

Es tracta d'un comportament sexual inadequat, de peticions i/o oferiments de tipus sexual o comportaments verbals o físics amb connotacions sexuals, en persones de diferent o del mateix sexe que no han establert cap acord, ni explícit ni tàcit, entre elles. S'ha de tenir en compte que el terme "inadequat" té diferents significats segons la cultura, les circumstàncies o fins i tot els costums locals. Decidir que una determinada conducta és sexualment inadequada correspon sempre a la persona que la rep.

L'assetjament sexual és, doncs, la reiteració i la insistència en conductes sexuals no desitjades per part de la persona receptora, i consisteix en una forma d'abús que és exercida, generalment, des de posicions de poder jeràrquic, psíquic o físic, habitualment en un ambient laboral, docent, domèstic o en qualsevol àmbit que suposi subordinació de la persona assetjada, encara que cada vegada són més freqüents els assetjaments entre persones del mateix nivell laboral.

Sense caràcter exhaustiu, es consideren comportaments que podrien constituir d'assetjament sexual:

- a) Físics: Acostaments o contactes físics innecessaris, com ara fregaments, copets o tocaments.
- b) Verbals: Comentaris, acudits i preguntes sobre l'aparença o l'aspecte, l'estil de vida, l'orientació sexual, trucades de telèfon ofensives, demandes de caràcter sexual, insinuació d'intercanvi de favors de tipus sexual, abusos verbals.
- c) No verbals: xiulets, gestos obscens o de connotació sexual, presentació d'objectes pornogràfics, observació clandestina de persones en llocs reservats, com seria el cas dels serveis, ús d'imatges o cartells pornogràfics als llocs de treball, invitacions impúdiques o comprometedores, observacions desagradables.

Les causes o motivacions d'aquestes conductes poden ser:

- Estereotips de poder entre homes i dones en el món laboral.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 15de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

- L'obtenció simple d'un benefici sexual.
- L'assetjament psicològic.
- El sexe de la persona assetjada.
- La creació d'un ambient laboral intimidatori, humiliant i hostil.

L'assetjament sexual compta amb una sèrie d'indicadors de la seva presència formats per les principals conductes de fustigació:


- Comentaris sobre la roba.
- Comentaris sobre el físic.
- Mirades lascives.
- Gesticulacions lascives.
- Cites fora de la feina per parlar d'assumptes relacionats amb el treball.
- Oferiments d'amistat i intimitat en moments personals delicats.
- Peticions clares de favors sexuals sota amenaça o coacció.

4.4. ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

La Llei 3/2007 d'Igualtat defineix el «assetjament per raó de sexe» en el punt 2 de l'article 7.

És qualsevol comportament que es realitzi en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. 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. Aquestes modalitats d'assetjament poden donar-se entre persones d'igual o diferent nivell jeràrquic, tinguin o no una relació de dependència dins l'estructura orgànica de l'empresa.

És l'assetjament que es realitza pel nostre sexe (gènere), però no per aconseguir sexe. És, per exemple, assetjament per raó de sexe el que persegueix incomodar i allunyar treballadors i treballadores de treballs considerats normalment cosa d'home o de dones.

	PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA	full 16de 44
	EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE	INICIAL
		PROTOCOL PREVENTIU DE CONFLICTE I ASSETJAMENT

Mitjançant les contínues al·legacions al sexe es pretén incomodar, excloure i mantenir l'estratificació laboral i limitar l'accés a oportunitats.

L'assetjament per raó de sexe pot manifestar-se a través de:

- Ridiculitzar, menysprear les habilitats i capacitats intel·lectuals de les dones pel fet de ser-ho.
- Desqualificacions públiques i reiterades sobre la persona i el seu treball.
- Comentaris continus i vexatoris sobre l'aspecte físic o l'opció sexual.
- Ús d'humor sexista de contingut degradant.
- Ús reiterat de formes ofensives de dirigir-se a les persones.

conseqüències:

- Inseguretat o inquietud en el treball.
- Cosificació. Sentiment de ser tractades i tractats com a objectes sexuals.
- Tensió i pors.
- Sentiment d'impotència i culpabilitat.
- Aversió, irritabilitat, malestar, intimidació, incomoditat, desànim, confusió, etc.
- Desenvolupament d'estrès tant físic com emocional. - Incapacitat per a l'exercici laboral.

Totes les conseqüències poden derivar en patologies com depressió i ansietat, entre d'altres.

4.5. ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL

És tota conducta, o altres accions, contra una persona per la seva orientació sexual que pugui considerar-se ofensiva, humiliant, violenta, intimidatòria, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn discriminatori.

Alguns exemples de conductes d'assetjament per orientació sexual:



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 17 de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

- Tenir conductes discriminatòries per raó de la seva orientació sexual.
- Ridiculitzar la persona en relació amb la seva orientació sexual.
- Realitzar humor homòfob, bifòbic o sobre qualsevol altra orientació sexual.

4.6. ASSETJAMENT PER IDENTITAT DE GÈNERE

És qualsevol comportament o conducta que per raons d'expressió o identitat de gènere es realitzi amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat.

Alguns exemples de conductes d'assetjament per identitat de gènere:

- Negar-se a nomenar una persona trans com requereix o utilitzar deliberadament articles o pronoms no corresponents al gènere amb el que s'identifiqui.
- Qüestionar o expulsar les persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per estar en un bany / vestidor determinat.
- Menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de la persona amb relació a expressió o identitat de gènere.
- Utilitzar humor transfòbic o ignorar o excloure aportacions, comentaris o accions per raó de la seva expressió o identitat de gènere.

Cal matisar que l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere no necessiten passar d'una manera reiterada per considerar-assetjament.

Les conductes aquí referenciades són exemples i no es poden considerar una llista exhaustiva de conductes d'assetjament.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 18de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

5. ASPECTES NORMATIUS PREVENTIUS PREVIS A LA IMPLANTACIÓ DEL PROTOCOL.

5.1. CONSIDERACIONS SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL

Legalment, cal contemplar el problema des d'una triple ordre legal: el constitucional, el social i el penal.

En primer lloc, a través de les conductes d'assetjament sexual, la víctima, depenent del cas concret, pot veure lesionats diversos drets fonamentals, com són:

- a) el dret a la intimitat (art. 18.1 de la Constitució Espanyola, CE).
- b) el dret a la integritat física i moral (art.15 CE) respecte a l'art.40.2 CE ja que aquestes actuacions afecten la salut dels afectats.
- c) el dret a la igualtat (art.14 CE) en tant que la major part d'aquestes accions es produeixen contra dones. Per aquesta via, greuge de drets fonamentals, cap la interposició d'accions judicials per restituir els béns constitucionals infringits, així com obtenir una indemnització per danys i perjudicis.

En segon lloc, també la legislació laboral aborda la qüestió. Així, el TRET (Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per RD 1/1995 de 24 març) en la seva Secció 2n (Drets i deures laborals bàsics), art.4 (Drets laborals) punt 2 diu: « en la relació de treball, els treballadors tenen dret; ... e) al respecte de la seva intimitat ia la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual ».

Per la seva banda, el art.50.1. c.1. assenyala que «seran causes justes perquè el treballador pugui sol·licitar l'extinció del seu contracte: c) qualsevol altre incompliment greu de les seves obligacions per part de l'empresari». (Aquí s'inclouria l'incompliment de l'obligació de l'empresari a salvaguardar el correlatiu dret del treballador de l'art.4.2.e).

Continua l'articulat de l'ET assenyalant en el seu art.50.2 que «en aquests casos, el treballador tindrà dret a les indemnitzacions assenyalades per a l'acomiadament improcedent» (que segons fixa el art.56.1a) és



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 19 de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

una indemnització de 45 dies de salari per any de servei i fins a un màxim de 42 mensualitats). Amb independència d'això, és possible reclamar la indemnització per danys morals derivats de la manca de respecte a la intimitat i dignitat de l'treballador, sent competent la jurisdicció social.

Fins a l'aprovació del Text refós de la Llei de l'ET, les infraccions laborals estaven previstes en la Llei 8/1988 de 27 d'abril d'infraccions i sancions en l'ordre social (LISOS). Els articles 6, 7 i 8 de la LISOS (Infraccions en matèria laboral) van ser derogats pel citat Text Refós, que va incorporar el seu contingut, amb algunes modificacions, en els articles 93 a 96. Les conductes d'assetjament sexual eren incloses per la doctrina en l'art. 96.11, que establia que eren infraccions molt greus «els actes de l'empresari que siguin contraris a el respecte a la intimitat i consideració deguda a la dignitat dels treballadors». Posteriorment, l'art. 37 de la Llei 50/1998 de 30 de desembre de 1998, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (BOE de l'31 XII1998) va afegir un nou apartat, amb el número 14, en l'art. 96 del Text refós de la Llei de l'ET, en què considerava també infracció molt greu «L'assetjament sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit al qual arriben les facultats de direcció empresarial». Canvis legislatius han portat al fet que torni a ser la LISOS qui contempli aquestes infraccions laborals. Així, el RDL 5/2000 de 4 d'agost pel qual s'aprova la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social deroga els articles citats del Text refós de la Llei de l'ET (articles 93 a 96) i recull en el seu article 8, apartat 13, com a infracció molt greu, "l'assetjament sexual, quan es produeixi en l'àmbit al qual arriben les facultats de direcció de l'empresari, qualsevol que sigui el subjecte actiu de la mateixa".

En el cas de personal estatutari, s'haurà d'estar al Reglament de Règim Disciplinari de Funcionaris de l'Administració de l'Estat de 10 de gener 1986, BOE de 17 de gener.

En darrer lloc, la legislació penal recull, per primera vegada, l'assetjament sexual a la reforma de 1995 de el Codi Penal (CP). En aquest sentit cal esmentar els següents articles:

En el Llibre II, Títol VIII (Delictes contra la llibertat sexual), Capítol III (De l'assetjament sexual) el seu art. 184 estableix que: «El qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, serà castigat, com



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 20 de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

a autor d'assetjament sexual, amb la pena d'arrest de sis a dotze caps de setmana o multa de tres a sis mesos.

Si el culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pogués tenir en l'àmbit de la indicada relació, la pena serà d'arrest de dotze a sis mesos o una multa de sis a dotze mesos.

Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació, la pena serà d'arrest de dotze a sis mesos o una multa de sis a dotze mesos en els casos que preveu l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els supòsits de l'apartat 2 d'aquest article ".

En el Llibre II, Títol XIX (Delictes contra l'administració pública), Capítol IX (De les negociacions i activitats prohibides als funcionaris públics i dels abusos en l'exercici de la seva funció), l'art. 443 diu: «Ha de ser castigat amb la pena de presó d'1 a 2 anys i inhabilitació absoluta per temps de 6 a 12 anys, l'autoritat o funcionari públic que sol·liciti sexualment una persona que, per si mateixa o per al seu cònjuge o una altra persona amb la qual es trobi lligat de forma estable per anàloga relació d'afectivitat, ascendent, descendent, germà, per naturalesa, per adopció, o afí en els mateixos graus, tingui pretensions pendents de la resolució d'aquell o sobre les quals hagi de desallotjar informe o elevar consulta a un superior ».

En relació amb l'anterior, afegeix l'art. 445: «Les penes previstes en els dos articles anteriors s'han d'imposar sense perjudici de les que corresponguin pels delictes contra la llibertat sexual efectivament comesos» (els corresponents als articles 178 a 194).

o L'article 25 de la Directiva 2002/73 / CE relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, estableix que els empresaris han de prevenir l'assetjament sexual en els centres de treball, mitjançant les següents recomanacions que es desenvolupen a la Nota Tècnica Preventiva 507 assetjament sexual a la feina.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 21 de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

o Així mateix, des del punt de vista preventiu, la Llei d'Igualtat (Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes), en el seu article 48 diu:

"Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball:

Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular vols hagin estat objecte de la mateixa. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que hauran de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant el mateix i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho. "



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 22 de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

5.2. CONSIDERACIONS SOBRE L'ASSETJAMENT LABORAL

La Llei de prevenció de riscos laborals en el seu article 4 d'acord amb l'article 3 del Reglament dels serveis de prevenció assenyalava que hauran d'avaluar-les condicions de treball -qualsevol característica d'aquestes- que puguin tenir una influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut del treballador, incloses les relatives a la seva organització i ordenació.

L'article 4 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel RD 1/1995 de 24 de març, recull els drets laborals a no ser discriminats, a la integritat física, a una política adequada de seguretat i higiene i al respecte a la intimitat dels treballadors i a l'adequada consideració de la seva dignitat, incloent la protecció davant ofenses verbals o físiques tant de naturalesa sexual com de qualsevol altra naturalesa.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 23de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

6. DESENVOLUPAMENT DE L'PROTOCOL: PREVENTIU I INTERVENCIÓ

La Direcció delCVC declara amb la implantació d'aquest protocol que tota persona té dret a rebre un tracte cortès, respectuós i digne. En virtut d'aquest dret fonamental en conformitat amb la declaració Universal dels Drets Humans de l'OIT, l'entitat, reconeix la necessitat d'adoptar mesures per garantir que tots els membres de el personal gaudeixen d'igualtat de tracte. Reconeix que totes les formes d'assetjament constitueixen, no només un afront al tracte equitatiu, sinó també una falta molt greu que no pot ni ha de ser tolerada.

Els comportaments esmentats ocasionen danys a la salut mental o física i al benestar dels individus, sent qualificats com a maltractament físic i/o psicològic a les persones. Així mateix, també perjudiquen els objectius i la tasca de l'entitat; per tant, CVC es compromet a atendre tots els casos d'assetjament dels quals tingui coneixement per part de tots els supòsits exposats en l'apartat 3, tot això sense detriment de les accions civils i/o penals que la persona assetjada pugui executar.

És important destacar que sense perjudici de les mesures cautelars que s'adoptin, la interposició d'una demanda civil o penal deixarà en suspens el present protocol a nivell resolutiu.

6.1. APLICACIÓ DEL PROTOCOL PREVENTIU SOBRE L'CONFLICTE I ASSETJAMENT

6.1.1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

L'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere i laboral (en endavant assetjament) són conductes que estan totalment prohibides i es consideren inacceptables en el CVC.

Davant aquestes conductes, la Direcció de CVC i la Comissió per a la prevenció i el tractament del conflicte i assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere i laboral, es comprometen, per tal de protegir la dignitat de les persones i a fi a mantenir i crear un ambient laboral respectuós, a l'aplicació de aquest Protocol com a via de prevenció i tractament per a donar solució als casos d'assetjament en base als següents principis, mantenint la confidencialitat en tot el procés:



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 24de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

- ✚ El compromís de l'empresa de prevenir i no tolerar l'assetjament en totes les seves formes i modalitats, resoldre, fer el seguiment i revisió, evitant qualsevol tipus de tracte diferenciat en funció de les categories professionals, o jerarquies organitzatives garantint el dret de totes les persones de l'empresa a rebre un tracte respectuós i digne.
- ✚ La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- ✚ El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari del Conveni que s'aplica a l'empresa.
- ✚ La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una denúncia, sempre que no sigui part implicada.
- ✚ L'empresa ha de facilitar els serveis disponibles per atendre les possibles conseqüències originades per la situació d'assetjament. (Ajudes administratives, sanitàries a través de la mútua d'accidents).
- ✚ El seguiment i revisió del cas i de la situació entre les parts implicades.
- ✚ La implicació de la Direcció de l'empresa per a la prevenció i el tractament del conflicte i assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere i laboral, en desenvolupar accions formatives i informatives encaminades a la prevenció d'aquestes conductes, d'informar i d'assessorar en matèria de conflicte i assetjament, sense perjudici de les restants funcions que puguin correspondre a altres unitats i serveis de l'empresa.

6.1.2. RESPONSABILITAT

La responsabilitat d'assegurar un entorn de treball respectuós amb els drets dels que l'integren és de totes les persones treballadores, i es recomana als comandaments que prenguin accions positives per promocionar la política de no assetjament.

La Direcció delCVC ha de garantir i vetllar per les condicions de seguretat i salut adequades, comproment-se a tenir un entorn laboral exempt d'assetjament laboral i sexual, donant especial importància i incidint en la responsabilitat de tota la plantilla a mantenir aquest entorn saludable.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 25de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

6.1.3. ÒRGANS ENCARREGATS D'APLICAR EL PROTOCOL

L'òrgan encarregat d'aplicar aquest Protocol és la direcció.

Direcció:

L'objectiu de la Direcció és supervisar, desenvolupar i donar la viabilitat de les accions encaminades a la prevenció de les conductes d'assetjament, així com assessorar i supervisar l'aplicació del Protocol.

Desenvoluparà les activitats informatives, formatives, de sensibilització, conscienciació i investigació contemplades en l'àrea de prevenció de el present protocol.

Participarà en el desenvolupament i l'actualització d'aquest protocol preventiu i de tractament efectiu i integral per donar resposta als casos de conflicte i assetjament que poguessin produir-se en l'empresa, així com, coordinar, supervisar, tractar i fer el seguiment del Protocol com a instrument que li permeti posar en marxa de forma ordenada una estratègia que propiciï la prevenció de l'assetjament i el tractament efectiu i integral en cas de produir-se.

La Direcció podrà convidar a qualsevol assessor/a intern o extern de l'empresa, que en el cas d'assistir ho faran amb veu i sense vot. Igualment, podrà convidar persones expertes en la matèria objecte de procediment, amb veu i sense vot.

En el cas que la Direcció es veïés involucrada en un procés d'assetjament o afectada per relació de parentiu o afectiva, amistat o enemistat manifesta, de superioritat o subordinació jeràrquica immediata, o per qualsevol altre tipus de relació directa respecte a la persona afectada o la persona denunciada, que pugui fer dubtar de la seva objectivitat i imparcialitat en el procés, quedarà automàticament invalidada per formar part en aquest concret procés. Si fos la persona denunciada o el denunciant, quedarà invalidada per intervenir en qualsevol altre procediment fins a la resolució del seu cas.

Les seves funcions s'emmarquen en l'àrea d'atenció i tractament, i són les següents:

- ✚ Reunir-se amb la persona denunciant per obtenir més dades sobre la situació denunciada.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 26de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

- ✚ Decidir si s'admet o no a tràmit la denúncia presentada.
- ✚ Realitzar l'avaluació inicial de la situació plantejada i decidir si es tracta internament o s'externalitza.
- ✚ Determinar si la situació plantejada constitueix assetjament i, si escau, quin és el grau i el procediment per iniciar (informal o formal).
- ✚ Donar suport i assessorar a la persona assetjada en tot el procés.
- ✚ Informar les persones implicades dels serveis de salut, atenció o assessorament disponibles.

6.1.4. ÀREA PREVENTIVA DEL PROTOCOL

Aquest Protocol pretén donar una resposta integral que abasti des de la prevenció fins a la resolució corresponent en cas de produir-se una situació d'assetjament.

L'objectiu de la prevenció és crear a l'empresa una cultura d'igualtat i no violència, convivència i respecte on no quedi espai per l'assetjament.

La prevenció de conductes inadequades i inacceptables com les d'assetjament s'ha de plantejar en el context d'una acció general i proactiva, a fi d'identificar els factors que puguin contribuir a crear un entorn laboral exempt d'aquestes actuacions.

Les actuacions preventives es desenvoluparan fonamentalment, a través de la sensibilització, conscienciació, informació, formació i investigació.

- ✚ **sensibilització:** La Direcció ha de portar a terme campanyes generals i destinades a identificar les conductes de conflicte, assetjament i actuar en conseqüència des del comportament assertiu.
- ✚ **conscienciació:** La Direcció impulsarà campanyes específiques destinades als diferents sectors / àrees / etc. de l'empresa per millorar el coneixement i la consciència crítica sobre aquesta problemàtica.
- ✚ **informació:** La Direcció realitzarà la difusió del Protocol a través dels mitjans que consideri oportuns, amb l'objectiu que arribi a ser conegut per tota l'empresa i proporcionarà informació sobre



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 27 de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

els elements relacionats amb l'assetjament i conflictes, així com les actuacions que es duran a terme per a tots els sectors que conformen l'empresa.

formació: La Direcció durà a terme accions formatives en matèria de conflicte, assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere i igualtat de gènere adreçada a personal de l'empresa.

S'ha de proporcionar formació específica sobre assetjament, la qual s'inclourà dins la programació formativa general i anual de CVC:

1. A tot el personal sobre la política de no assetjament, on es valori que aquesta s'ha comprès, és a dir que les persones treballadores sàpiguen que tenen un dret de queixa per al qual hi ha un protocol d'actuació i que hi ha un compromís en no tolerar les conductes d'assetjament.
2. A directius, comandaments intermedis i el personal sobre els riscos psicosocials a l'empresa posant l'accent en situacions d'assetjament laboral i sexual a l'empresa.
3. A directius i comandaments intermedis on se'ls formi sobre la identificació dels factors que contribueixen a que no es produeixi assetjament i s'adaptin a les responsabilitats que tenen en aquesta matèria.

6.1.5. DIVULGACIÓ

CVC ha de divulgar pels seus canals més eficaços i efectius la declaració de principis a totes les persones treballadores, subratllant el compromís de la Direcció d'eliminar qualsevol tipus d'assetjament i resoldre situacions de conflicte, fomentant d'aquesta manera un clima en què aquest no pugui produir-se.

D'altra banda, com suport a la prevenció davant qualsevol supòsit d'assetjament que pugui presentar-se en l'organització, s'estudiarà la manera de difondre de material informatiu a més de les formacions.

S'ha de proporcionar formació específica sobre conflicte i assetjament, la qual s'inclourà dins la programació formativa general i anual de CVC:



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 28de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

- ✓ A tot el personal sobre la política de no assetjament, on es valori que aquesta s'ha comprès, és a dir que els treballadors/es sàpiguen que tenen un dret de queixa per al qual hi ha un protocol d'actuació i que hi ha un compromís en no tolerar les conductes d'assetjament.
- ✓ A directius, comandaments intermedis i el personal sobre els riscos psicosocials a l'empresa posant l'accent en situacions d'assetjament laboral i sexual a l'empresa.
- ✓ A directius i comandaments intermedis on se'ls formi sobre la identificació dels factors que contribueixen a que no es produeixi assetjament i s'adaptin a les responsabilitats que tenen en aquesta matèria.
- ✓ A directius, comandaments intermedis i personal que tingui alguna competència en els protocols de denúncia, se'ls haurà d'impartir una formació específica que els ajudi a exercir amb èxit les seves funcions, per tal de garantir la prevenció i resolució eficaç del problema.

6.2. PROCEDIMENT D'INTERVENCIÓ DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT

Aquesta àrea contempla l'actuació CVC davant la formalització d'una denúncia d'assetjament.

Consta de quatre fases:

- 6.2.1. detecció
- 6.2.2. avaluació
- 6.2.3. tractament
- 6.2.4. finalització

L'objectiu d'aquesta àrea és doble: d'una banda, atendre la persona que formula la denúncia, informar i assessorar-la amb relació al que ha passat, i de l'altra, actuar sobre la persona presumptament responsable de les conductes d'assetjament per evitar que continuïn en el temps, impedir que es produeixin conseqüències negatives sobre la persona denunciant arran de la denúncia, i adoptar les mesures disciplinàries que es puguin derivar dels fets si aquests fossin indicatius d'una situació d'assetjament.

Garanties de procediment (annex II)



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 29 de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

Respecte a les garanties que ha de complir el procediment cal assenyalar les següents:

• **Respecte i protecció a les persones:** Cal procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Durant tot el procediment, tant la persona denunciant com la denunciada podran ser acompanyades per una persona de la seva confiança que sigui empleat/da del CVC o no, o un/a representant sindical.

• **Confidencialitat:** Segons el Reglament (UE) 2016/679 (RGPD), de protecció de dades de caràcter personal, totes les persones que intervinguin en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat, garantint el tractament reservat de la informació en les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament. Tota persona implicada en el procediment haurà d'omplir l'annex II: Compromís de confidencialitat. Per això, des del moment en que es formuli la denúncia, la persona o persones responsables de la seva iniciació i tramitació hauran d'assignar uns codis numèrics identificatius tant de la persona suposadament assetjadora, com de la persona assetjada preservant així la seva identitat.

• **Diligència i celeritat:** El procediment es realitzarà amb la deguda professionalitat, diligència i sense demores indegudes.

• **Imparcialitat i contradicció:** S'ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades, que actuaran de bona fe en la recerca de la veritat i l'aclariment dels fets denunciats.

• **Protecció de la dignitat i la igualtat de les persones afectades:** Es garanteix el dret a la protecció de la dignitat de les persones afectades, així com la igualtat de tracte, incloent a les persones presumptament assetjades i assetjadores.

L'activació i tramitació d'aquest Protocol, de caràcter merament administratiu, no impedeix que la víctima, en qualsevol moment, pugui emprendre accions judicials. No obstant això, l'obertura d'un procés judicial ha de suspendre la tramitació d'aquest Protocol, tot i que es mantindran les mesures cautelars



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 30 de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

més apropiades i es brindarà el suport psicològic o de qualsevol altre tipus que es consideri necessari a la persona denunciant fins a la resolució d'aquest procés judicial .

6.2.1. FASE DE DETECCIÓ: INICI DEL PROCEDIMENT

La fase de detecció comprèn des de que es formalitza la denúncia i es porta a tràmit. Qualsevol persona inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol, que es consideri víctima d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere i laboral podrà presentar denúncia dirigida a la Direcció, que serà la persona encarregada de coordinar el procediment. També podrà presentar denúncia qualsevol membre de CVC, que tingui coneixement de situacions que puguin ser constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual o identitat de gènere i laboral. Quan es tracti d'una denúncia presentada per una tercera persona o quan es tingui coneixement dels fets d'ofici per la Direcció la persona afectada haurà de donar el seu consentiment per poder actuar d'acord amb el present Protocol. S'aixecarà acta signada per les persones que hagin intervingut. La denúncia podrà realitzar-se verbalment o per escrit.

- **En cas que sigui verbal**, Es farà davant la Direcció o un membre de la mateixa i es recollirà en acta signada per ambdues parts. A més es podrà adjuntar qualsevol document amb valor probatori si n'hi ha. Actualment, la persona encarregada de la recollida serà la responsable de RRHH.
- **Quan la denúncia es realitzi per escrit**, Es presentarà a través de la l'adreça rrhh@cvc.uab.cat dirigida a l'atenció la responsable de RRHH. Es podrà adjuntar qualsevol document amb valor probatori si n'hi ha. En cap cas serà objecte de tramitació la denúncia anònima. Un cop rebuda la denúncia, es decidirà:

No admetre a tràmit la denúncia per les següents causes: perquè no es correspon a l'àmbit d'aplicació d'aquest Protocol o quan s'estimi que la situació no constitueix una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere i laboral.

La Direcció comunicarà a la persona denunciant els motius de no admissió en un termini de 5 dies laborals des de la recepció de la denúncia. S'ampliarà el termini a 15 si s'externalitza la valoració.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 31 de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

Admetre a tràmit la denúncia. La Direcció comunicarà l'admissió a tràmit de la denúncia, i la corresponent obertura d'expedient, a la persona denunciant i a la persona denunciada en un termini de 5 dies laborals.

Donarà un termini de 7 dies laborals perquè la persona denunciada presenti les al·legacions corresponents.

6.2.2. FASE D'AVALUACIÓ

L'avaluació comprèn des que s'admet a tràmit la denúncia fins que es determina si constitueix una conducta d'assetjament i en quin grau es presenta.

Es realitzarà un informe d'avaluació de la situació de forma exhaustiva en un termini de 10 dies laborals des de la finalització del termini d'al·legacions. 20 dies si s'externalitza l'avaluació.

Per a això, la persona responsable podrà emprar i tindrà a la seva disposició els recursos del CVC i les eines necessàries per contactar i entrevistar les persones implicades per separat.

Quan la persona responsable estimi que no constitueix una situació d'assetjament o que no hi ha prou indicis perquè pugui qualificar-se com a tal, s'emetrà un informe al respecte, que serà comunicat a les parts interessades, així com a la Direcció i s'arxivarà l'expedient.

Quan la persona encarregada estimi que la situació d'assetjament plantejada és de caràcter lleu, s'aplicarà el procediment informal-mediador, sempre que les parts implicades estiguin conformes per iniciar aquest procés.

Quan la persona encarregada determini que el cas plantejat és de caràcter greu o molt greu o quan es determini que constitueix una situació d'assetjament lleu però les persones implicades no estiguin d'acord en seguir un procediment informal-mediador, s'haurà d'iniciar un procediment formal i es podran prendre les mesures cautelars oportunes.

Un cop determinat el grau d'assetjament, es comunicarà a les parts implicades l'estat de la denúncia i el procediment a seguir.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 32 de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

Definició de la gravetat de l'assetjament:

- **lleu:** expressions verbals vexatòries o d'índole sexual que poden anar des d'acudits o mofes fins a peticions repetides de cites que sempre són renegades, assignar tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir, expressions o mofes per raó de sexe o ignorar les aportacions o no prendre-les seriosament o ridiculitzar i menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual, expressions no verbals com mirades lascives al cos, o comportaments físics acostats no adequats ni consentits, etc.
- **greu:** Situacions directes amb un nivell alt de contingut sexual (xantatges sexuals, petició de favors sexuals, ridiculitzar la víctima), contactes físics no permesos.
- **molt greu:** Pressió verbal directa, contactes físics com abraçades i / o petons no consentits, tocaments, carícies, acorralaments, seguir a la víctima, intimidació directa per aconseguir favors sexuals, relacions sexuals per por de conseqüències, agressió sexual, acomiadaments o càstigs per no respondre de manera que l'assetjador vulgui, etc.

6.2.3. FASE DE TRACTAMENT

Aquesta fase té com a finalitat donar una resposta integral i multidisciplinària a la situació plantejada. Comprèn des que es determina el grau d'assetjament fins que finalitza el procediment. El temps màxim d'aquesta fase no superarà els 15 dies laborals.

PROCEDIMENT INFORMAL

El procediment de mediació es durà a terme a través de la persona encarregada de l'empresa, acceptat/da per les parts.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 33de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

El procediment de mediació no contemplarà, llevat de circumstàncies excepcionals i amb el consentiment exprés de les dues parts en conflicte, l'acarament o les reunions entre les mateixes.

La Direcció, serà la responsable de valorar com dur a terme les funcions de mediació, per a això tindrà en consideració les característiques de el cas concret, així com de les persones implicades.

Per part de la Direcció, es facilitarà a qui resulti elegit informació suficient per a l'exercici de les funcions corresponents. En el cas que les parts obtinguin un acord, aquest es materialitzarà per escrit mitjançant un informe final, on s'inclouran les decisions adoptades perquè no tornin a donar-se aquest tipus de conductes amb la signatura d'aquestes, posant fi al procediment.

En cas de sol·licitar els serveis d'un assessor/a extern es donarà per finalitzat aquest procediment quan l'assessor/a extern informi a la Direcció.

En cas d'inexistència d'acord, la persona medidora escollida per les parts elaborarà un informe en el qual relacioni els tràmits que s'han realitzat en el procediment de mediació, sense incloure les posicions o consideracions que hagin realitzat les parts al llarg del procediment i es procedirà a iniciar el procediment formal.

PROCEDIMENT FORMAL

El procediment formal es durà a terme quan no s'accepti la mediació o resulti sense acord, o quan després de l'inici de procediment informal es constati que en realitat pugui tractar-se d'una situació greu, així com quan la persona encarregada, un cop examinada la documentació determini que és una situació greu o molt greu.

La persona encarregada avaluarà la situació referida en base a tota la informació resultat de la investigació realitzada, i podrà proposar mesures cautelars. Per a l'anàlisi de la situació es practicaran les proves documentals i testificals que la persona encarregada consideri necessàries, a més de donar audiència prèvia a les dues parts. Amb aquesta finalitat, des de la Direcció, es té l'obligació de col·laborar en els processos que es desenvolupin, facilitant tota la documentació i informació que sigui necessària, i ha de



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 34de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

guardar secret professional sobre la matèria. A la víctima se li oferirà, des del primer moment, suport necessari des de l'àmbit d'atenció psicològica com social, així com el que s'estimi oportú. La funció d'aquests serveis atencionals en aquesta fase és només avaluar, en un màxim de tres sessions, la situació actual de la víctima i informar a la Direcció. Si algun servei atencional estimés oportú perllongar aquesta atenció, podrà continuar-la segons el seu propi criteri sense haver de paralitzar el dictamen realitzat per la persona encarregada.

6.2.4. FASE DE FINALITZACIÓ DEL PROCEDIMENT

Aquesta fase comprèn des de la finalització del procediment per la persona encarregada fins a la resolució per part de la Direcció. La persona encarregada resoldrà en un termini no superior a 60 dies laborals des de la data de la recepció de la denúncia, elaborarà i aprovarà l'informe sobre el supòsit d'assetjament investigat, en el qual indicarà les conclusions assolides, una valoració final sobre els fets i les propostes d'actuació que en el seu cas corresponguin. Aquest informe serà remès a les parts interessades, així com a la Direcció en un termini màxim de 5 dies laborals.

Per concloure aquest procediment:

- ✓ Si la persona encarregada considera que no constitueix una situació d'assetjament, s'arxivarà l'expedient i es donarà per finalitzat el procediment.
- ✓ Si la persona encarregada considera que hi ha prou indicis perquè la situació denunciada pugui qualificar com a assetjament, s'ha de traslladar l'expedient a la Direcció en un termini màxim de 5 dies laborals, proposant l'obertura del corresponent expedient disciplinari, així com una proposta de les mesures que es podrien adoptar.
- ✓ Si la persona encarregada considera que hi ha indicis perquè la situació denunciada es pugui qualificar com a assetjament, es procedirà segons el procediment de SANCIÓ interna de conflictes en matèria d'assetjament i violència en el treball.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 35de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

- ✓ Si la persona encarregada considera que la denúncia s'ha fet de mala fe, o que les dades aportades o els testimonis són falsos, podrà proposar la incoació del corresponent expedient disciplinari a les persones responsables. En el cas que la víctima hagués patit represàlies o perjudicis durant el procediment d'investigació, el CVC tindrà l'obligació de restituir en les condicions en què es trobés abans d'ell mateix, així com depurar responsabilitats i establir les mesures oportunes derivades d'aquestes represàlies.

La Direcció, en el termini de 10 dies laborals des de la recepció de l'informe de la persona encarregada, ha de dictar resolució sobre les mesures a adoptar, considerant les propostes de la persona encarregada, i la traslladarà a les parts implicades. Li correspondrà a la Direcció la custòdia de tota la documentació generada amb l'aplicació del procediment.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 36de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

7. CONTROL I SEGUIMENT

Correspon a la persona encarregada el control de l'efectivitat de les mesures implantades, tant en els conflictes interpersonals com en els possibles casos d'assetjament. Dels incidents d'assetjament i/o conflicte que es produeixin en CVC, es donarà informació a la Direcció de l'empresa, salvaguardant la identitat de les persones afectades, on es realitzarà el seguiment d'aquests, l'impacte del protocol i el seu efecte i es podrà proposar suggeriments i mesures tendents a la seva disminució, si es considera necessari. Aquestes mesures seran avaluades per la persona encarregada amb la periodicitat que en cada cas consideri oportú. En aquest seguiment, es valorarà el resultat de les mesures preses, i en base als resultats obtinguts sobre l'estat òptim, adequat o insuficient de les mesures implantades, es podrà determinar si s'ha de donar per conclòs o no.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 37de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

8. GARANTIES DEL PROCEDIMENT

A tota aquella persona que hagi participat en qualsevol de les fases previstes en aquest procediment se'ls exigirà el deure de la confidencialitat, d'acord amb el que estableix la legislació vigent que s'aplica a aquest protocol. La Direcció de l'empresa haurà d'iniciar el procediment corresponent en cas d'incompliment. En tot moment es garantirà la protecció a el dret a la intimitat de les persones que han pres part en qualsevol de les fases d'aquest procediment. El tractament de la informació personal generada en aquest procediment es regirà pel que estableix la Llei Orgànica 15/1999, de protecció de dades personal.

CVC adoptarà les mesures correctores necessàries per a garantir una protecció adequada de la salut de la persona treballadora. Així com, brindarà el suport organitzatiu i psicològic necessari per aconseguir la seva total restabliment.

No obstant, l'anterior, comunicats, denúncies, al·legacions o declaracions, que es demostrin com intencionadament fraudulentos i dolosos, i realitzades amb l'objectiu de causar un mal injustificat a la persona denunciada, seran sancionades sense perjudici de les restants accions que en dret poguessin correspondre.



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 38de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

9. SANCIONS

S'actuarà en l'ordre disciplinari, si hi ha causa justificativa suficient i sempre d'acord amb la normativa vigent mitjançant el règim sancionador vigent en CVC (actualment regit pel Conveni col·lectiu del sector d'empreses d'enginyeria i oficines d'estudis tècnics).



PROTOCOL D'ACTUACIÓ PREVENTIVA

full 39de 44

EN SITUACIONS DE CONFLICTE, I ASSETJAMENT LABORAL,
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE
GÈNERE

INICIAL

**PROTOCOL
PREVENTIU DE
CONFLICTE I
ASSETJAMENT**

10. ANNEXOS:

Annex I: Persona encarregada del procés

Annex II: Garanties de procediment i compromís de confidencialitat

Annex III: Model de comunicació de conflicte laboral