



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

RESPONSABLE:

Comissió d'Igualtat i per a la Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual
I per raó de sexe a l'empresa.

OBJECTE I ABAST:

Protocol adreçat a tots/es els treballadors/es i membres dels òrgans directius de **MONTEPIO DE CONDUCTORS SANT CRISTÒFOL MANRESA-BERGA M.P.S i SEGURSOCI CORREDORIA D'ASSEGURANCES S.L** sobre l'actuació davant d'un cas d'assetjament.

NÚM. DE VERSIÓ: 1

ENTRADA EN VIGOR : 27/4/2021

Aquest document ha estat aprovat per la Junta Directiva el 27 d'abril de 2021.

VIGÈNCIA INDEFINIDA



ÍNDEX

1. Presentació
2. Principis rectors: Objectiu, àmbit d'aplicació i vigència
3. Definicions
4. Quan considerar una situació com assetjament
5. Drets de les persones
6. Funcions i Responsabilitats
7. Principis i Garanties
8. Prevenció
9. Protocol d'actuació
10. Seguiment i avaluació



1. Presentació

La presència de l'assetjament, l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere en l'entorn laboral és la manifestació més patent de la real desigualtat que encara existeix en la nostra societat, un fenomen que atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona; a la intimitat i a la dignitat, a la llibertat sexual, a la no discriminació per raó de sexe, a la seguretat i a la integritat física i moral.

Montepio de Conductors manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. Es per això que s'ha elaborat aquest protocol, que preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant situacions d'assetjament.

El protocol que a continuació es presenta s'ha fet amb la finalitat de ser una eina per detectar i afrontar l'existència d'aquest tipus de conductes negatives dins i en el marc de la nostra organització, que poden malmetre el clima laboral, i el qual ha estat elaborat i acordat en la Comissió d'Igualtat formada per la representació de la direcció de l'empresa i de les persones treballadores. Per implementar-lo es necessària la implicació de totes les persones de manera col·lectiva i individual, cadascuna des de la responsabilitat i paper que ocupa, i que es desenvolupa a l'epígraf de " Drets i Obligacions de la Direcció i les persones treballadores" d'aquesta guia.

2. Principis rectors: Objectiu, àmbit d'aplicació i vigència

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

Totes les dones i homes de Montepio de Conductors tenen dret a què es respecti la seva dignitat, així com també tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen



per motius laborals (clientela, proveïdors/es, col·laboradors/es externs/es, interns/es, etc) amb respecte, i col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, Montepio de Conductors declara que l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, l'assetjament de caire moral i altres situacions de discriminació no seran permeses ni tolerades sota cap circumstància.

Per aconseguir aquest propòsit, Montepio sol·licita que cada una de les persones de l'organització assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments, o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona, de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidadores per a algú.
- Controlant els factors psicosocials que puguin desencadenar factors de risc per a la salut i el benestar de les persones treballadores, sigui en l'aspecte físic, psíquic o social.
- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds que per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere d'una persona, són o puguin resultar ofensives, humiliants, molestes, ...
- Actuant 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, per donar suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

D'altra banda, Montepio es compromet a:

- Difondre el Protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació a tots els seus membres 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 dins l'empresa.



- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada, que presenti queixa o denúncia interna envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- El protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament, elaborant un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si fos necessari.

Objectiu:

L'objectiu d'aquest Protocol és establir criteris comuns per la prevenció, detecció, anàlisi i proposta d'actuació, amb mesures preventives en relació a qualsevol situació d'assetjament que puguin sofrir les persones treballadores de Montepio.

Àmbit de protecció i vigència

Aquest Protocol és d'aplicació a totes les persones treballadores de l'empresa en el seu entorn laboral, i tenint en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic ni per la jornada laboral ni per la forma de vinculació jurídica amb l'empresa. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i qualsevol altre tipus d'assetjament, en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de feina o professió, i aquestes es poden produir en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals o laborals (exemple viatges, jornades de formació, reunions, etc).

El present protocol va entrar en vigor en data 27 d'abril de 2021, després de ser aprovat per la Junta Directiva, i té una vigència indefinida.

3. Definicions

3.1 L'assetjament

S'entendrà qualsevol situació en què es produeixi un comportament amb la intenció d'atemptar contra la dignitat de la persona, i crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant i ofensiu.

Segons el tipus de vincle que s'estableix entre la víctima i la presumptament assetjadora podem parlar de tres tipologies diferents:

1. D'un/a o més treballadors/es a un/a company/a (assetjament horitzontal).
2. D'un comandament a un/a subordinat/da o un grup (assetjament vertical descendent).
3. Per part d'un/a subordinat/da o un grup de subordinats a un comandament (assetjament vertical ascendent).

Assetjament sexual

Definit com la situació en al 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 intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (art.7 LOIEDH.)

Alguns comportaments per si sols, o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes, com: difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona, invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, o oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals, cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu, etc.



En funció de si es condiona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

- **L'assetjament d'intercanvi (o quid pro quo):** es força a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre al relació laboral.
- **Assetjament ambiental:** el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidador, hostil i ofensiu. Aquí no hi ha una connexió directa entre el requeriment sexual, per tant no s'identifica amb una conseqüència negativa, això no vol dir que no pugui ocasionar un risc sobre la salut laboral assetjada i, com a conseqüència, no tenir efectes indirectes sobre les seves tasques.

Assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. La consideració d'aquest tipus d'assetjament sempre exigeix d'una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives (art.7 LOIEDH).

L'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una persona treballadora pel fet de ser dona o a un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe), poden ser: conductes discriminatòries pel fet de ser una dona, ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones, ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe, etc.



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

4. Quan considerar una situació com assetjament

Característiques que s'han de donar per considerar una situació d'assetjament

- Existència de dues parts implicades:
 1. L'assetjador/a té comportament i actituds hostils, dominants o vexatòries, tenint en compte que no cal que tingui una posició jeràrquica superior a la de la víctima.
 2. La víctima es troba en una posició desavantajosa respecte a l'assetjament.
- El problema que aparegui entre ambdues parts ha de ser asimètric, és a dir, la correlació de forces ha de ser desequilibrada, ja sigui perquè la víctima no pugui defensar-se o fugir, ja sigui per motius socials (posició jeràrquica, categoria professional), o per motius econòmics (dependència material, estabilitat laboral) o bé per causes físiques (edat, força o resistència física) o psíquiques (amor propi de la víctima, carisma de l'assetjant).
- Els comportaments han d'estar clarament destinats a fer mal a la víctima i amb la clara determinació, ja sigui a través d'actituds destinades a desacreditar-la, discriminar-la, ofenent-la, humiliant-la, intimidant-la o violentant-la.
- L'adopció d'aquests comportaments ha de ser sistemàtica i perllongada en el temps.
- Els comportaments han d'estar clarament destinats i focalitzats sobre una persona o bé un grup molt reduït de persones.
- Normalment, durant la primera fase, l'agressor/a adopta els comportaments d'assetjament de manera secreta, oculta, subtil.
- En cas de l'assetjament psicològic, l'objectiu bàsic dels comportaments és alliberar-se d'una persona perquè resulta incòmoda, sigui per motius personals, laborals o econòmics.
- L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual



les persones es trobin per raons professionals i laborals(això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa). L'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

- En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, poden produir-se de forma no intencional. Però en qualsevol cas és inacceptable.

5.Prevenció de l'assetjament: informació i sensibilització

Montepio de Conductors es compromet a difondre aquest Protocol i facilitar oportunitats d'informació per a tots els seus membres, i en especial, a l'equip directiu, per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

Montepio de Conductors garantirà que:

- Tothom tingui accés al contingut del Protocol (exemplars i/o informàtic.)
- Les persones que s'incorporen coneguin des de l'inici de la relació laboral 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, estarà disponible i accessible per tot el personal a **Docsmontepio/protocol assetjament**.
- Es promogui un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
- S'arbitrarà procediments específics per a la prevenció de l'assetjament

Així mateix també es garantirà el dret de les persones treballadores en la relació laboral:

- A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe.
- A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
- Al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
- A un entorn de treball saludable i a no patir assetjament



6.Funcions i responsabilitats

De la direcció de l'empresa:

Montepio de Conductors té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa.

Les obligacions de les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiu, molest o discriminatori.
- Garantir el dret de les persones treballadores en una relació laboral a no ser discriminades per raó de sexe o sexualment, a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament.
- Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
- Garantir l'acompliment i del seguiment de les orientacions i principis que estableix el Protocol.
- Observar els indicis d'assetjament laboral, d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Encoratjar a què s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.
- Adoptar mesures cautelars, si escau.



- Garantir la independència i l'autonomia dels membres de la CIPA en el desenvolupament i aplicació d'aquest Protocol.
- Vigilar el compliment de les mesures aplicades per evitar la repetició d'aquestes situacions.

L'incompliment de les obligacions per part de l'empresa dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

De la Comissió d'Igualtat i per la Prevenció de l'Assetjament (CIPA):

- Ser informats de qualsevol situació d'assetjament que es presenti a l'empresa.
- Analitzar la prevalença i tipologia dels casos d'assetjament, per tal d'estar informats en relació al desenvolupament d'aquests i de les accions que es prenen per part dels diferents òrgans o càrrecs implicats en la via resolutòria.
- Realitzar una avaluació dels resultats de l'aplicació del Protocol.
- Proposar la revisió i/o millores del Protocol.
- Actuar en els casos que siguin de la seva competència.

De les persones Treballadores:

- Comunicar les situacions d'assetjament que es detectin, ja sigui per implicació directa en el cas o per coneixement de la situació que pateix una persona treballadora, segons el procediment que desenvolupa aquest Protocol.
- Cooperar amb el servei de prevenció i/o comissió competent durant les investigacions respectant la confidencialitat i privacitat de dades aportant la informació de què disposin.
- Obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia.

7. Principis i garanties



Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

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 a les 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 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 el tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars (exemples: canvis de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït, ...) 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, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Si es produeix un dany per a la salut que genera baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin 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 es tractarà de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

La persona que presenta una queixa o una comunicació formal té dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denuncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament té dret a:

- Estar informada de la presentació d'una queixa.
- Rebre una còpia de la queixa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de l'expedient.
- Rebre un tractament just i a la presumpció d'innocència.

8. Prevenció

Les accions de prevenció negociades entre l'empresa i la Comissió d'Igualtat per a la Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa són les següents:

- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.
- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.



- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinaries severes.
- Implantar Pla d'Igualtat.

9. Protocol d'actuació

Aquest Protocol defineix i articula dues vies internes de resolució d'aquestes situacions: per comunicació o per denúncia.

Les referides vies de resolució en cap cas enerven el dret de la persona assetjada a acudir a altres mitjans (cossos policials, òrgans jurisdiccionals, Inspecció de Treball ...) si considera que la conducta de la persona presumptament assetjadora té suficient entitat com per no utilitzar les vies de resolució que s'articulen en aquest procediment.

1. Via interna: Procediment

Aquest procés pretén facilitar la resolució del conflicte a través de la conciliació entre les parts implicades, per tal que es prenguin les mesures corresponents per erradicar la conducta no desitjada i evitar una situació conflictiva en un futur.

1.1 Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denuncia i investigació, si escau, i té una durada màxima de tres dies laborables.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada
- Qualsevol persona/es que adverteixin una conducta d'assetjament.



La comunicació es formula 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/formulari, correu electrònic o conversa.

La comunicació es presenta preferentment a la persona de referència, el Sr. Josep Maria Soler Bonet, Director del Montepio de Conductors, i les seves dades de contacte són: jsoler@montepio.cat, i com a canal alternatiu, a la Secretària de la Junta Directiva de Montepio, la Sra. Sílvia Invers Mayol, i les seves dades de contacte són: sinvers@firanmanresa.com

Les funcions de la/es persones de referència són:

- Informar i assessorar la persona afectada.
- Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Gestionar i custodiar 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.

Un cop rebuda la queixa, la persona de referència s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

La persona de referència intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades per la queixa. Això comporta:

- Informar a la persona presumptament assetjadora que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa.
- Informar a la persona presumptament assetjadora de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- Comunicar a la persona presumptament assetjadora que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.



Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

- a. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia interna, posant-lo en coneixement de la Junta Directiva i la CIPA.
- b. 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 coneixement de la Junta Directiva i la CIPA, 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 percebut.
- c. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

1.2 Denúncia interna i investigació

En aquesta fase s'investigarà 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 pels membres de la Comissió ètica més una persona externa a l'empresa que es designarà en cada cas concret.

La persona que fa la denúncia només ha de portar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a ANNEX núm. 1

La denúncia es presenta preferentment al Sr. Josep Soler Bonet i les seves dades de contacte són jsoler@montepio.cat, i com a canal alternatiu a la Sra. Sílvia Invers Mayol, sent les seves dades de contacte sinvers@firanmanresa.com

La Comissió d'Investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.



Les funcions de la Comissió d'investigació son:

- Analitzar la denuncia 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 denuncia 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. Si en la denuncia 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'incloguin 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 següent informació:

- Identificació de la persona que ha presentat la denuncia.
- Identificar les persones suposadament assetjades i assetjadores.
- 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, 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:
 1. La persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 2. Hi ha dues o més persones assetjades.
 3. S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.
 4. La persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 5. La persona assetjada té algun tipus de discapacitat.



6. L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per un metge o metgessa.
 7. Es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimoni o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s' està realitzant.
- Conclusions.
 - Mesures correctores.

L'informe de la Comissió d'Investigació es remet a la Junta Directiva.

Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'Investigació, la Junta Directiva emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim en un termini de 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30 dies.

Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament s'inicia l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i s'adopten mesures correctores (com per exemple de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball, i si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).

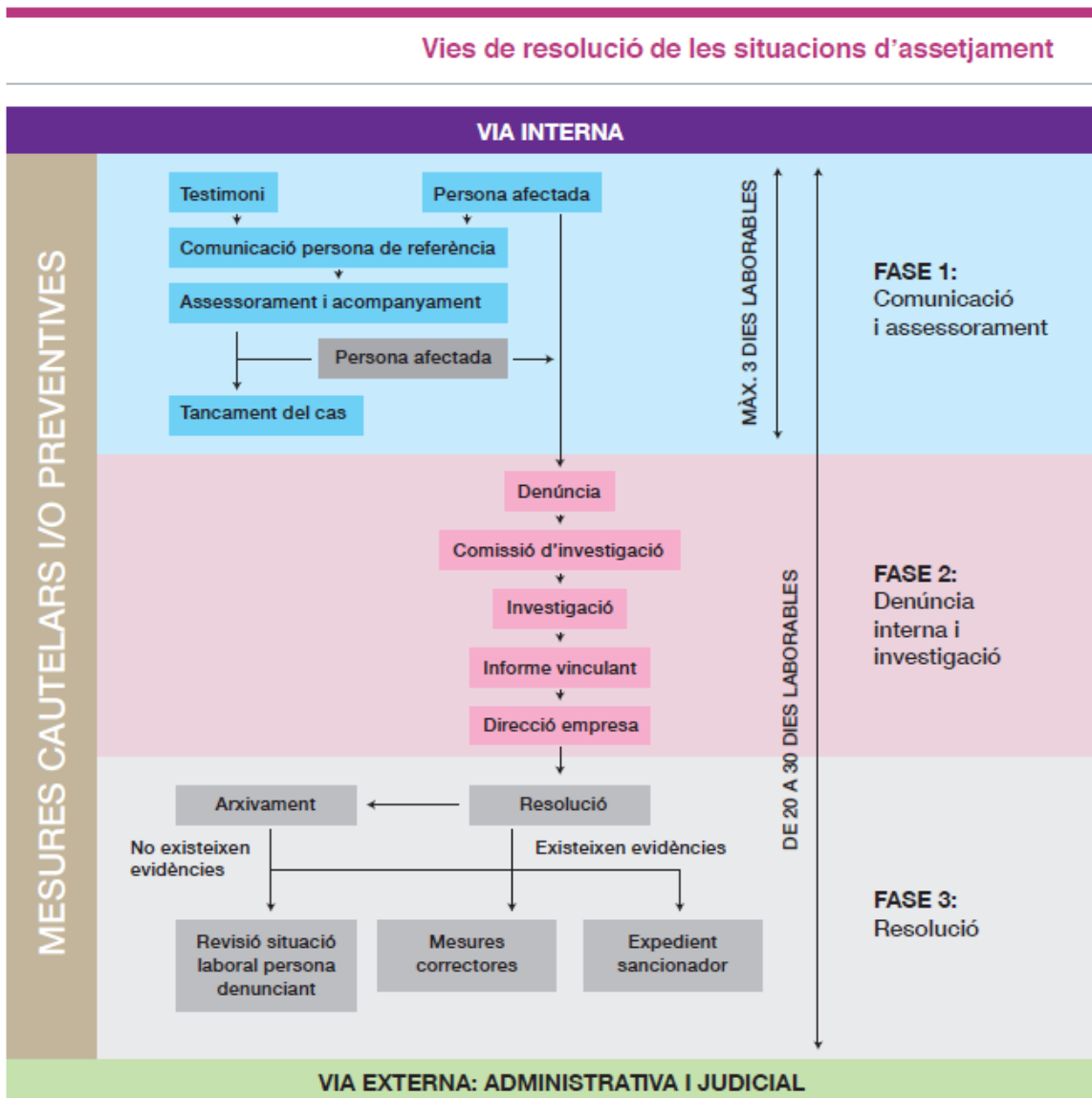
Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament s'arxiva la denúncia.

A la resolució s'ha de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats. D'aquesta resolució es trameta una còpia autèntificada a la persona denunciant i 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/s convenis d'aplicació, s'ha d'incoar 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 que ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.





10. Seguiment i avaluació del Protocol

La CIPA es reunirà amb la Comissió Ètica una vegada l'any per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Els indicadors desagregats per sexe que farem servir són:

- a. Nombre de persones treballadores que han fet comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball.
- b. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball.
- c. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'ha portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
- d. Nombre de procediments sancionadors que s'ha portat a terme a l'empresa durant l'any.



Annex I

Espai reservat per al Registre d'Entrada
Núm. d'Expedient

[Document d'ús intern. No el publiquis ni en feu difusió]

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ⁽⁷⁾

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms DNINIE

Edat Sexe

dona home

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms DNINIE

Edat Sexe

dona home

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Relat dels fets ⁽⁸⁾

(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

⁷ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

⁸ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo



Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia? Si

No

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona/es de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assejament

No-existència d'evidències d'una situació d'assejament.....

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia
Nom i cognoms

Signatura de la persona que denuncia

Dades de contacte

Lloc i data