

INTRODUCCIÓ

Ser tractats amb dignitat és un dret de tota persona treballadora. Desde L'Onada Serveis, i amb la intenció de salvaguardar la dignitat de tota la nostra plantilla, ens comprometem a crear i mantenir un entorn laboral respectuós amb la dignitat i llibertat personal.

La Comisió d'Igualtat, constituïda el passat 23 de març de 2010 i en línia amb allò establert a l'article 60 del V Conveni Col·lectiu estatal de serveis d'atenció a persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, es compromet a treballar per consolidar un entorn laboral on es respecti la dignitat, no havent-hi lloc a la discriminació per raó d'edat, sexe, religió, raça, ideologia, condicions físiques, tendències sexuals o polítiques, vetllant perquè tothom pugui treballar en un entorn lliure d'assetjament de qualsevol tipus.

És responsabilitat de tothom assegurar un entorn de treball respectuós amb els drets, però especialment, seràn les persones amb càrrecs de responsabilitat (Direcció, Coordinació, Resp de tron,...) qui garantirà, amb tots els mitjans al seu abast, que no es produeixin situacions d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats.

En cas de produir-se, garantirem l'ajut a la persona que ho pateixi i s'evitarà, per tots els canals, que una situació similar es repeteixi.

Les conductes susceptibles de sanció disciplinària, estàn tipificades a l'article 57 del Conveni Col·lectiu d'aplicació. Per tal de garantir la presumpció d'inocència, d'acord a l'article 58, sempre s'obrirà expedient contradictori amb la finalitat d'esbrinar la situació, amb l'única diferència que el nom de la víctima serà substituït per un codi numèric.

OBJECTIU

L'Objectiu del següent protocol, és definir les recomanacions bàsiques per fer una acurada prevenció de qualsevol situació d'assetjament, ja sigui sexual o moral a L'Onada Serveis, i disposar d'unes clares pautes d'actuació en cas de sospita amb la finalitat de solventar qualsevol situació discriminatòria i minimitzar les seves conseqüències.

COMPROMÍS

La Direcció de RRHH és compromet a investigar totes les denúncies d'assetjament que es tramitin d'acord al present procediment.

Tothom té dret a utilitzar aquest procediment amb total garantia de no ser objecte d'intimidació o tracte injust i desfavorable. Aquesta

protecció, es farà extensible a tota aquella persona que hagi d'intervindre en qualsevol dels procediments.

PREVENCIÓ

Una eina fonamental en la prevenció, és la informació i formació:

1. Garantim el **coneixement d'aquest protocol** a tots els integrants de l'empresa a través de GERIsoft i www.lonada.com
2. Tota la plantilla té la responsabilitat de garantir i **fomentar un entorn laboral on es respecti la dignitat**. L'equip directiu, té la labor de garantir i previndre que no es produeixin situacions d'assetjament dins els seus equips.
 - ✓ Un dels valors que L'Onada Serveis imposa com a filosofia d'empresa és:
Treball en equip i bon ambient laboral
3. Amb el compromís de prevenir situacions d'assetjament, **s'implantarà aquesta matèria en els programes de formació** de l'empresa.

DEFINICIONS

Assetjament moral: Es considera assetjament moral aquella situació en la que una persona o grup de persones, exerceixen violència psicològica, verbal o física, de manera sistemàtica durant un temps perllongat, sobre un altre persona en el lloc de treball. La finalitat d'aquest tipus d'assetjament és la humiliació, el menyspreu, l'insult, la coacció.

Assetjament sexual: Es tota aquella conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe, que afectin a la dignitat tan de les dones com dels homes, en relació o com a conseqüència del treball i que no és desitjada per la persona objecte de la mateixa. Correspòn a cada persona determinar les conductes que li son ofensives i inacceptables i així li ha de fer saber a la persona assetjadora per sí mateixa o per terceres persones.

PROCEDIMENT:

S'estableix un procediment, que tindran que seguir les persones que considerin que són víctimes d'una situació d'assetjament.

La persona que es consideri víctima de les situacions abans esmentades, obrirà una no conformitat a GERIsoft (Direcció del centre, rebotarà aquesta no conformitat a Direcció de RRHH). En aquesta no

conformitat, indicarà, en la manera que sigui possible i amb la major presició, les circumstàncies del cas seguint el següent procés:

1. La no conformitat podrà ser realitzada de les següents maneres:
 - a. Directament per la persona assetjada.
 - b. Per companys/es de treball que siguin conscients i coneixedors/es dels fets.
 - c. Pels representants de la plantilla que siguin conscients i coneixedors/es dels fets.
2. A la no conformitat hi constaran les següents dades:
 - a. Exposició amb claredat dels fets.
 - b. Dates concretes.
 - c. Situacions.
 - d. Existència de testimonis.
 - e. Proves que la víctima estimi convenients.
 - f. Identificació del denunciador (cas de ser una tercera persona).
 - g. Qualsevol altre informació que es consideri d'utilitat per la investigació del possible assetjament.
3. En el plaç de 3 dies laborables següents a la recepció de la no conformitat, Direcció de RRHH o en el seu defecte Direcció del Centre, analitzarà la versemblança o gravetat dels fets denunciats i si son susceptibles d'assetjament en qualsevol dels seus graus, es reunirà amb la víctima per recabar, de primera mà, tota la informació i proves.
4. En el plaç de 7 dies laborables següents a la recepció de la no conformitat, Direcció de RRHH obrirà expedient contradictori a la persona denunciada, amb informació detallada sobre la naturalesa i contingut de la denúncia (el nom de la víctima, serà substituït per un codi). D'acord al article 58 del Conveni Col·lectiu d'aplicació, la persona denunciada disposarà d'un plaç de 5 dies laborables per al·legar el que consideri al respecte.
5. Durant la instrucció Direcció de RRHH s'entrevistarà amb totes les persones afectades i testimonis, practicant-se totes les diligències que es creguin necessàries.
6. Al llarg del procediment, es mantindrà una absoluta i estricta confidencialitat. Totes les investigacions internes que es duguin a terme, es realitzaran amb respecte i tacte, tan per la presumpte víctima, com per la presumpte persona denunciada (sempre amb el benefici de presumpció d'innocència).
7. Direcció de RRHH serà qui portarà l'Instrucció del cas i farà les averiguacions pertinents (mantenint, sempre, total confidencialitat en les seves accions):
 - a) Testimonis.
 - b) Terceres persones (sempre personal de la plantilla)

- c) Entrevistes amb les persones implicades.
- d) Pericials...

Si Direcció de RRHH tinguéssim coneixement per qualsevol medi d'una situació que pogués ser constitutiva d'assetjament, un cop realitzades les oportunes comprovacions actuarà d'ofici.

El plaç per resoldre el conflicte no ha de traspasar els 20 dies. Un cop resolt l'expedient les propostes podran ser:

1. Sobreseïment. És considera que les proves no son concloents. En aquests cas, també s'acordarà si la no conformitat (denúncia) fou presentada de mala fe.
2. Adopció de mesures cautelars. Possible trasllat, canvi de funcions... o imposició de sancions disciplinàries a les persones infractores d'acord a allò estipulat a l'article 57 del Conveni Col·lectiu d'aplicació.
3. Direcció de RRHH es qui proposarà la sanció corresponent.
4. Tant la sanció com el sobreseïment, seran comunicats per escrit a les parts implicades, sense perjudici dels deures de confidencialitat i sigil professional.

En cap cas, l'adopció de mesures cautelars podran menyscar els drets laborals de les víctimes ni, en el seu cas, els presumptes assetjadors/es.

En la hipòtesis de resoldre expedient amb sanció que no comporti l'acomiadament de la persona infractora, l'empresa adoptarà les mesures oportunes perquè agressor/a i víctima no convisin en el mateix ambient laboral.

La víctima tindrà l'opció de:

1. Romandre al seu lloc
2. Sol·licitar canvi de torn
3. Sol·licitar canvi de centre

Aquestes sol·licituds seràn resoltes de manera excepcional. En cap cas suposaràn una millora o detriment en les condicions laborals de la persona sol·licitant.

SEGUIMENT

1. Direcció de RRHH, mitjançant controls periòdics, s'erà l'encarregat de supervisar la situació posterior a l'expedient per assegurar-se que l'assetjament ha cessat.
2. Si el resultat de l'expedient s'ha tancat amb sobreseïment, però ha existit bona fe per part de la persona denunciant, aquesta podrà sol·licitar canvi de torn o trasllat que en cap cas suposarà

- una millora o detriment en les condicions laborals. L'empresa es reservarà la conveniència del canvi i el moment adequat per fer-ho.
3. Si el resultat de l'expedient s'ha tancat amb sobreseïment, però ha existit mala fe a la denúncia, s'obrirà expedient contradictori a la persona denunciant.
 4. Si per part de la persona agresora es produïssin represàlies o altres actes de discriminació, s'actuarà d'acord a allò tipificat a l'article 57 del Conveni Col·lectiu d'aplicació i ET.
 5. La divulgació de dades dels procediments oberts, per part de qualsevol persona que hagi participat en alguna de les fases de la instrucció, tindrà la consideració de falta laboral d'acord a allò tipificat a l'article 57 del Conveni Col·lectiu d'aplicació i ET

COMUNICACIÓ

1. L'empresa garanteix la informació i assessorament a tot aquell personal que ho sol·liciti sobre el tema objecte d'aquest protocol així com de les possibles opcions per resoldre reclamacions en matèria d'assetjament sexual i moral.
2. Sempre es mantindrà informada la representació de treballadors/es en atenció a la màxima transparència i objectivitat en el transcurs de la instrucció de cada cas:
 - a. S'informarà de la denúncia formulada.
 - b. S'informarà sobre el curs del procediment.
 - c. S'informarà de quantes actuacions es duguin a terme.
 - d. S'informarà de les mesures o resolucions que s'adoptin o proposin.
3. La Comissió d'Igualtat serà informada de la imposició i compliment efectiu de les sancions motivades per assetjament.

Anualment la Comissió d'Igualtat serà l'encarregada d'elaborar un informe sobre l'evolució de problemes d'assetjament a l'empresa.

Tarragona 13 d'abril de 2010.

PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I MORAL

