

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ
I EL TRACTAMENT D' ASSETJAMENT SEXUAL EXTERN

ASSOCIACIÓ MANANGELMENT MUSICAL

1. Objecte:

El protocol sobre l'assetjament sexual extern del centre de treball de **MANANGELMENT** tracta de prevenir, així com actuar davant qualsevol situació d'assetjament sexual extern, de manera ràpida i confidencial, garantint la intimitat i la dignitat de les persones objecte d' assetjament. Aquest protocol pretén un doble objectiu:

- Prevenir i evitar els casos d'assetjament sexual en actuacions artístiques: musicals, ball, teatre, etc, establint les mesures oportunes. Adreçat als treballadors artístics que són contractats exclusivament en dates concretes per realitzar actuacions de fins a una jornada
- Determinar concretament les actuacions i sancions internes en cas de produir-se assetjament a l' entitat.

2. Abast.

Tota la plantilla de **MANANGELMENT** distingint:

Personal del règim d'artistes que es contracta per als concerts o actuacions artístiques.

Personal fix de Manangelment que es desplaça a aquests concerts o actuacions artístiques.

3. Declaració d'intencions.

La direcció es compromet a posar els mitjans perquè en els diferents nivells de la plantilla es produeixi un entorn laboral de respecte cap als drets de totes les persones, lliure de qualsevol assetjament o forma de violència, seguint la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 48.1 sobre mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

En el qual **MANANGELMENT** es compromet a 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 els qui n' hagin estat objecte.

L'entitat treballa amb una sèrie de valors entre els quals es troba "el dret a la dignitat" i "el respecte a la diferència i a la individualitat".

La direcció **vetllarà per la prevenció de l'assetjament**, tenint en compte l' especial vulnerabilitat de les persones amb discapacitat, dones i altres col·lectius en risc.

En aquest sentit les conductes i actituds en qualsevol dels tipus d'assetjament no es toleraran, **prenent les mesures necessàries** per eradicar-les, en cas de succeir.

Tota persona objecte d' assetjament té dret a demanar que s' apliqui el present protocol, i a ser assistit per un representant legal de la plantilla durant la tramitació.

L' entitat es compromet a coordinar-se amb les entitats en les quals la nostra plantilla presta servei, en cas de detectar situacions en els seus centres de treball.

Es respectarà el dret a la intimitat i confidencialitat al llarg del procediment seguint la Llei Orgànica 15/1999 de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal.

4. **Contingut.**

Definicions i graduació

Assetjament sexual: qualsevol comportament, verbal (ex.: acudits pujats de to, insinuacions sexuals, proposicions, paraules obscenes), no verbal (ex.: gestos sexuals, fotos impúdiques, escrits amb contingut pornogràfic) o físic (ex.: contacte no desitjat com pells, palmades, rocs, intents d'abús, coacció), de naturalesa sexual indesitjada per la persona a la qual es dirigeix que tingui el propòsit o produeixi atemptar contra la dignitat de la persona, en particular si es produeix en un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Ex.: xantatge sexual, assetjament sexual intimidatori.

-Lleu: Acudits sobre homes o dones, mirades i gestos insinuants, acostament excessiu, demanar cites repetidament, piropos

-Greu: Preguntar sobre la vida sexual, insinuacions, demanar obertament relacions sexuals sense pressions, pressionar després d'una ruptura

-Molt Greu: Abraçades, besos no desitjats, pells, tocaments, palmades, acorralaments, pressions per obtenir sexe, assalt sexual.

Assetjament per raó de sexe: comportament realitzat en funció del sexe de la persona, amb l' objecte d' atemptar contra la seva dignitat. Ex.: conductes discriminatòries per ser dona, infravalorar el treball realitzat per les dones..

Assetjament laboral, psicològic, moral o mobbing: conductes abusives de fustigació verbal i maltractament psicològic, sistemàtiques, deliberades, exercides per una persona o diverses en l'entorn laboral de forma prolongada sobre una altra/s, amb la finalitat de deteriorar la seva imatge personal i professional i que li exposen a un risc de la seva salut, integritat física i/o psíquica.

atemptats contra la seva dignitat. Ex.: judicis de valor ofensius, assignació de tasques degradants.

Discriminació: Separar, diferenciar o excloure una persona per certa característica (física, idees, orientació sexual, nivell econòmic, etc). Ex: menysprear, sotmetre a maltractaments i abusos. Sobretot, està basada en prejudicis, estereotips o judicis sense fonaments.

A) Mesures preventives:

-El Servei de Prevenció Propi serà qui proposi les mesures preventives.

-**Posicionament de l' entitat enfront de la** primera mesura preventiva és la declaració de principis.

-**Divulgació:** Lliurament i explicació de l' existència del present protocol i la llera de denúncia que deixi clarament com actuar: Lliurat a tota la plantilla el fullet i explicant-lo en assemblees de centres i d' aquí en endavant a les incorporacions noves durant l'acollida.

-**Formació:** curs sobre Igualtat de tracte i oportunitats (formar a la plantilla dels diferents tipus d'assetjament, les mesures preventives per evitar-ho, i que fer en cas de patir-ho)

-**Supervisió** que l'ambient de treball estigui lliure d'assetjament psicològic, físic, etc. en els diferents nivells de l'entitat:

A Prestant una major atenció a aquelles persones més vulnerables a aquest tipus de situacions.

B Mesures correctores: Quan hi ha un cas d'assetjament de qualsevol tipus (sexual, per raó de sexe, laboral o discriminació) es pot iniciar la llera de denúncia interna, sense menys cap que es pugui exercir accions externes. Es respectarà durant tot el procés de dret a la intimitat i confidencialitat.

Lleres de denúncia interna.

Cap persona que sigui part involucrada pot formar part en el següent procés. La persona pot estar acompanyada durant tot el procés si així ho desitja.

Es considera falta greu la no comunicació del coneixement d' actes d' assetjament greus o molt greus.

- 1) **Posar la queixa:** La persona afectada o la persona amb coneixement dels fets (professional o persones d'igual o superior nivell jeràrquic, delegats de personal, etc) transmetran la queixa al responsable de l'empresa, verbal o escrita com més aviat millor, quedant finalment sempre per escrits els fets, per mitjà de l'annex I.
- 2) **Es prestarà ajuda** per als treballadors que ho necessitin. La persona té dret a exercir una queixa i que els fets s' investiguin. Si els fets no revesteixen gravetat, com a procediment informal, es pot ajudar que la persona interessada expliqui a la persona que mostra el comportament indesitjat que aquest resulta incòmode i demanar el cessament d' aquest comportament.
- 3) **Investigació:** Es crearà una **comissió** assessora en la qual participarà, Servei de prevenció Propi i Gerència. Aquesta comissió actuarà sota els principis de confidencialitat, rapidesa, contradicció i igualtat. El Servei de Prevenció Propi tindrà el paper d' instructor encarregat de dirigir les actuacions i redactar les conclusions de l' expedient d' investigació.
- 4) **Servei de Prevenció Propi:** persona tècnica amb formació en igualtat. S'obre període de recollida d'informació per constatar els fets en un termini màxim de 2 dies (segons la gravetat dels fets) donant coneixement dels fets al denunciat, perquè pugui presentar la seva versió dels fets. Igualment es demanarà la versió de les i els possibles testimonis si n' hi hagués, quedant la mateixa per escrit i signada. La no col·laboració d'aquests es considerarà com una falta.
- 5) **Mesures cautelars:** Si fos necessari per la gravetat, s'establirà com a mesura preventiva, evitar el contacte de les persones implicades de manera temporal fins que es resolgui la situació, salvaguardant sempre la víctima (ex.: devolució d'hores, dies de vacances).
- 6) **Informe:** Les parts intervinents emetran un informe en un termini màxim preestablert des que es té coneixement dels fets: -assumptes lleus: 5 dies -assumptes greus: 10 dies -assumptes molt greus: 30 dies L'informe final ha de determinar si els fets són constitutius d'assetjament o no ho són.
- 7) **Mesures:**

En cas de comprovar-se els fets el Servei de Prevenció Propi proposarà l'actuació sancionadora a Gerència, així com les mesures correctores oportunes, tenint en compte l'opinió dels processos implicats en el cas (equip valoració, prevenció, suport personal, etc).

Si la denuncia resulta falsa es prendran mesures sancionadores cap a la persona denunciant.

Si de l' informe no es constata situació d'assetjament, s' arxivará l'expedient donant per finalitzat el procés. La decisió final establerta per gerència serà traslladada a les persones interessades.

Un cop suspeses les mesures cautelars es vetllarà perquè no hi hagi represàlies a cap de les persones afectades, inclosos testimonis, si és així s' aplicarà de nou el règim sancionador.

En cas de necessitar-ho, l' entitat facilitarà suport psicològic a la víctima internament o li derivarà a atenció externa especialitzada.

Referències del Règim disciplinari i sancionador de l'Àmbit laboral.

Art 14 Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals La gerència té el deure de protegir, garantir la seguretat i la salut de la plantilla. • Llei d'infraccions i sancions en l'àmbit laboral 5/2000 de 4 d'agost Art 8 cataloga infraccions molt greus l'assetjament sexual i l'assetjament racial, ethnic, conviccions, discapacitat, edat, sexe. • XIV conveni col·lectiu general de centres i serveis d'atenció a persones amb discapacitat: -Art 67 considera falta greu l'actuació amb persona amb discapacitat que impliqui falta de respecte i de consideració a la dignitat, sempre que no reuneix condició de gravetat que mereixi qualificació com a molt greu. -Art 68 Faltes molt greus l'actuació amb persona amb discapacitat que

impliqui falta de respecte i de consideració a la dignitat de cadascun d'ells.

Sanció per faltes:

a) lleu: amonestació verbal. Si fos reiterada per escrit

b) greu: amonestació per escrit o suspensió de sou i feina de 15 dies quan existeixi reincidència amb coneixement als delegats de personal o al comitè d'empresa

c) molt greu: amonestació d' acomiadament, suspensió de sou i feina de fins a 60 dies o acomiadament.

Lleres de denúncia externa:

L' entitat facilitarà suport a la persona en cas que aquesta desitja iniciar les accions administratives i judicials que correspongui: policia, guàrdia civil o jutjat. En el cas de les persones amb incapacitat legal haurà de ser el tutor qui prengui aquesta decisió.

Referències del Règim disciplinari i sancionador de l'Àmbit penal.

- • Art 184 Codi Penal Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre,

1. El que sol·licita 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 tal comportament provoqués a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, serà castigat, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o multa de sis a 10 mesos.

2. Si el culpable d'assetjament sexual hagués 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 pugui tenir en l'àmbit de la indicada relació, la pena serà de presó de cinc a set mesos o multa de 10 a 14 mesos.

3. Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació, la pena serà de presó de cinc a set mesos o multa de 10 a 14 mesos en els supòsits previstos en l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els supòsits previstos en l'apartat 2 d'aquest article. •

Directiva 2002/73/CE del parlament europeu i del consell, 23 setembre 2002 del consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció de professionals i les condicions de treball.

5. Avaluació i seguiment:

El Servei de Prevenció Propi portarà el seguiment dels casos d'assetjament, almenys una vegada a l'any, per tal d'avaluar l'aplicació del protocol, les mesures preventives adoptades i anar adoptant noves mesures preventives. Portarà un registre de nombre de denúncies, tipus, resolució, i valoració d'aquesta. Aquest protocol ha estat realitzat pel Servei de Prevenció Propi.

6. Formats i registres:

Annex I: Fitxa tipus de recollida de denúncia.

7. Normativa:

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i d'homes. Art. 48 Llei Orgànica 15/1999 de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal. Llei 31/1995 i Prevenció de Riscos Laborals. Estatut dels Treballadors Acord Europeu sobre Assetjament Laboral en el lloc de treball (2 abril 2007) Convenció

internacional dels drets de les persones amb discapacitat Llei general de discapacitat
12/2013

8.- Registre històric de revisions:

Data

Ficha denuncia

Testigo ☐	Victima ☐	
Nombre		Fecha:
Apellidos		
Puesto de trabajo		
Categoría		
Centro		
Sexo:	Mujer ☐	Hombre ☐
Circunstancias que motivan la denuncia		
Descripción:		
Firma:		

Esta ficha está en cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal