



PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL A L'ASSOCIACIÓ AREMI

- 1. ÍNDEX**
- 2. INTRODUCCIÓ**
- 3. DECLARACIÓ**
- 4. OBJECTIUS**
- 5. DIRIGIT A**
- 6. DEFINICIÓ, CONTEXT I TIPOLOGIES**
- 7. PRINCIPIS APLICABLES**
- 8. DRETS I DEURES**
- 9. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT**
- 10. PROCÉS D'INTERVENCIÓ**
- 11. SEGUIMENT DEL PROTOCOL**
- 12. INFORMACIÓ ALS TREBALLADORS**



PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL A L'ASSOCIACIÓ AREMI

2. INTRODUCCIÓ

La presència d'assetjament sexual i/o per raó de gènere en l'entorn laboral és una de les manifestacions més clares de la desigualtat que encara persisteix en la nostra societat.

La llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix en l'article 33 "Prevenició de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a les empreses", la necessitat que les empreses adoptin mesures adreçades a prevenir aquest tipus d'assetjament, així com també la necessitat d'arbitrar procediments específics per a donar resposta a les denúncies o reclamacions que puguin formular-se.

El present protocol inclou l'àmbit preventiu i d'actuació davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

3. DECLARACIÓ

L'associació AREMI manifesta el seu compromís i prioritat per assolir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones que requereix el compromís de tots i totes les professionals de l'Associació AREMI.

Manifesta "tolerància zero" davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, rebutjant de forma clara, inequívoca i rotunda qualsevol conducta ofensiva, discriminatòria i/o abusiva.

Totes les dones i els homes de l'Associació Aremi tenen dret al respecte de la seva dignitat i tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals amb respecte, així com col·laborar perquè tothom sigui respectat.

L'Associació es compromet a actuar amb contundència i diligència en la resolució d'aquests casos, portant a terme les actuacions necessàries per tal que aquest protocol contribueixi a la millora de la qualitat en el treball i sigui un instrument útil per eradicar l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. No serà ignorat cap cas que es tingui coneixement i seran sancionats amb contundència si es necessari.

L'Associació demana a les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres que assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitar accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o per raó de sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per alguna persona.



- Actuar de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord a 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, donant suport a aquelles persones que les puguin patir.

L'Associació es compromet a:

- Difondre aquest protocol a totes les persones que treballen a l'Associació AREMI 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 a les persones que puguin patir aquestes situacions, designant una persona, o relació de persones, amb la formació i aptituds necessàries per fomentar la igualtat real i efectiva de dones i homes i la prevenció de la violència de gènere, i promoure els instruments necessaris per fer un seguiment de les possibles situacions de violència de gènere que es puguin donar a l'Entitat.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins l'entitat.
- Garantir que no hi haurà represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

4. OBJECTIUS

Objectiu general

Dotar l'Associació AREMI d'eines per prevenir, detectar i intervenir davant situacions d'assetjament i ciberassetjament entre iguals.

Objectius específics

- Definir el marc d'actuació de l'Associació AREMI davant de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.



- Informar, formar i sensibilitzar totes les persones que formen part de l'Associació AREMI en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, i la necessitat d'educar en la gestió positiva dels conflictes per tal de prevenir-los.
- Establir el procediment d'intervenció i resolució de possibles casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Vetllar per un entorn respectuós que garanteixi la integritat i dignitat de les persones que viuen o treballen a l'Associació AREMI.
- Definir actuacions preventives que permetin evitar que es produeixin situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Facilitar la detecció de situacions d'assetjament i ciberassetjament entre iguals que poden afectar el benestar de les persones i arribar a vulnerar els seus drets elementals.
- Contribuir a la lluita per eradicar les violències en l'entorn de treball.
- Garantir la confidencialitat i un tracte just davant casos de possible assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Establir un circuit de coordinació entre els diferents membres de l'Associació AREMI implicats en el protocol.

5. ADREÇAT A

El present protocol és d'aplicació a tots els i les professionals que treballen a la l'Associació AREMI, tenint en compte que els límits no són determinats ni pel lloc físic ni per la jornada laboral, ni per la vinculació jurídica amb l'entitat.

També es d'aplicació a les persones usuàries, famílies i tota persona que tingui contacte amb l'Associació.

6. DEFINICIÓ, CONTEXT I TIPOLOGIES

Poder definir les tipologies d'assetjament sexual i per raó de sexe permet fer visible una possible situació d'assetjament.

6.1 Assetjament sexual.

Es defineix com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit d'atemptar contra la dignitat



d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Es pot produir entre companys i companyes (assetjament horitzontal) o entre càrrecs superiors i persona subordinada (assetjament vertical).

L'assetjament sexual no requereix que sigui reiterat ni que sigui un comportament sistemàtic.

Es detallen com a exemple els següents comportaments, sense que siguin excloents ni limitadors, i que poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual, fantasies i preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes o gestos o mirades sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos i l'aparença física d'una persona.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Enviar notes, missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- Imposar contacte físic, excessiu, deliberat i no desitjat (pessigar, tocar, fer massatge...)
- Tocar de manera intencionada les parts sexuals del cos.
- Forçar a la persona assetjada a escollir acceptant o negant beneficis derivats de les condicions de treball (Xantatge sexual)
- Crear un ambient intimidatori, hostil i ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, amb insistència i repetició (assetjament ambiental)

6.2 Assetjament per raó de sexe.

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

Es pot produir entre companys i companyes (assetjament horitzontal) o entre càrrecs superiors i persona subordinada (assetjament vertical).

A diferència de l'assetjament sexual, existeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.



Es detalla com a exemple els següents comportaments, sense que siguin excloents ni limitadors, i que poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe:

- Tenir actituds paternalistes i/o condescendents.
- Dir insults basant-se en el sexe i/o orientació sexual d'una persona.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a una persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar l'humor sexista.
- Ignorar les aportacions, comentaris i/o accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

Aquest tipus d'assetjament inclou actituds o comportaments que tingui a veure amb el sexe, com l'embaràs o la maternitat de les dones en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. Sense perjudici que en ocasions aquestes conductes també puguin afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació, per exemple:

- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir a mares que tinguin reducció de jornada, amb l'objectiu que deixin la feina.
- Sabotejar la feina feta o impedir deliberadament l'accés als mitjans (informació, documents, equipament...) adequats per realitzar-la.
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona hi té dret.

6.3 Ciberassetjament

Es defineix com qualsevol conducta d'assetjament sexual o per raó de sexe que es realitza mitjançant suports tecnològics (enregistraments, difusió i publicació de continguts que afectin a la intimitat o la llibertat de les persones, amenaces, insults, ridiculitzacions, extorsions, robatoris de contrasenyes, suplantacions d'identitat, buit social, amb missatges de text o de veu, imatges fixes o enregistrades...). Com que no és necessària la presència de la persona agredida per dur a terme l'agressió, la persona assetjada es veu privada de qualsevol possibilitat de defensar-se, fins i tot pot passar molt temps fins que s'assabenti què està passant. D'altra banda, la virtualitat dificulta que es produeixi un feedback que faci aturar l'agressió.

Les conductes de ciberassetjament es produiran tant quan el contingut degradant que atempti contra la dignitat de la persona, directament o mitjançant vídeos o imatges, si



la seva naturalesa suposa un atemptat contra la dignitat i la llibertat sexual de les persones.

La responsabilitat de l'Associació AREMI inclou la protecció de les persones de l'organització davant de conductes d'assetjament per part de persones externes i/o vinculades a l'organització.

Es considera com grups d'especial atenció aquells que presenten especial vulnerabilitat:

- Dones soles amb responsabilitats familiars
- Dones que accedeixen a ocupacions considerades tradicionalment masculines
- Dones joves que accedeixen a una primera feina, generalment de caràcter temporal o amb subcontractes
- Dones amb discapacitat
- Dones migrades i de minories ètniques
- Persones del col·lectiu LGBTI

En alguns casos aquest assetjament podria aparèixer per més d'un factor de discriminació.

7. PRINCIPIS APLICABLES

En tot moment, durant tot el procediment d'intervenció es garantiran els principis següents:

Respecte i protecció

Actuar amb màxim respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.

Durant tot el procés, les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o varies persones de la seva confiança de l'entorn de l'organització.

Confidencialitat

Per identificar la persona presumptament assetjada, s'establirà un codi numèric. Tota la informació recopilada serà tractada confidencialment.

Dret a la informació

Totes les persones implicades tenen dret a la informació sobre el procediment de l'empresa, els drets i deures i resultats del desenvolupament.



Suport de persones formades

L'Associació, per garantir el procediment, comptarà amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

En la fase de denúncia seran les encarregades de la comissió d'investigació.

En la fase de comunicació seran les encarregades de donar la informació.

Diligència i celeritat

Tant la investigació com la resolució s'han de dur a terme amb el màxim de professionalitat i diligència, sense demores injustificades.

Tracte just

Es garantirà l'audiència imparcial i el tractament just per a totes les persones implicades, actuaran de bona fe en la recerca de l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant possibles represàlies

Cap persona implicada ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia.

En l'expedient personal només s'hi incorporarà el resultat de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

Totes les persones citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-se i prestar la seva col·laboració

Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins que es tanca s'observen indicis d'assetjament, les persones encarregades poden proposar mesures cautelars, com un canvi de lloc de treball o acolliment a un permís retribuït.

Aquestes mesures es prendran de forma motivada com a garantia de protecció i seran de forma personalitzada i coordinada amb tots els agents implicats.

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 la vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

8. DRETS I DEURES

8.1. De la Direcció de l'Associació AREMI



- Garantir el dret de totes les persones treballadores un entorn de treball productiu i segur, i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores.
- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Seguir les orientacions i principis del present protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar i investigar seriosament les queixes o denúncies i fer un bon seguiment.
- Mantenir la confidencialitat de casos.

8.2. Dels representants dels treballadors.

- Contribuir a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball, mitjançant la sensibilització i la comunicació als òrgans de govern de les conductes o comportaments que tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.
- Participar en l'elaboració i seguiment del protocol.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema, proposant accions de difusió.
- Proposar i/o establir mecanismes de i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments i detectar situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Assegurar que no existeix represàlies per a les persones treballadores que participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

8.3. De les persones treballadores.

- Tenir dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni per raó de sexe.
- Tenir l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, superiors i subordinats i les persones usuàries.
- Evitar comportaments que poden fer que una persona es senti incòmoda, exclosa o que la situïn en un nivell de desigualtat.

- No ignorar si creiem que una persona es sent molesta amb algú.
- Informar sobre situacions d'assetjament de les quals se'n tingui coneixement.
- Complir el deure de confidencialitat.



- Cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

9. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

L'Associació AREMI adquireix un compromís ferm de "tolerància zero" davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

També vetllarà per tenir unes relacions laborals igualitàries i respectuoses.

Les accions preventives a dur a terme, són les següents:

- Realitzar accions de sensibilització, informació i formació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Mostrar un posicionament clar i inequívoc de tolerància zero davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Realitzar un estil de gestió i lideratge participatiu.
- Prestar atenció a possibles indicis de situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere.
- Actuar de manera proactiva en la detecció de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Implantar el protocol per fer front a les comunicacions i denúncies que es puguin presentar.
- Fer el seguiment, control i avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries.
- Implantar mesures que afavoreixin la igualtat de dones i homes.

10. PROCÉS D'INTERVENCIÓ

Quan es produeixi una situació de possible assetjament sexual o per raó de gènere, s'ha de tenir en compte les possibles vies de resolució (Veure annex 3):

1.- Via interna.

- Comunicació i assessorament.
- Denúncia interna i investigació.
- Resolució.

2.- Via externa.

- Inspecció de Treball.
- Jurisdicció laboral.
- Jurisdicció penal.

El present protocol pretén regular la Via Interna. Aquesta via no exclou que també es pugui utilitzar la via externa.



1.- Via interna.

La via interna pot començar per la fase 1 o bé directament a la fase 2.

1.1 Comunicació i assessorament.

Objectius:

- Informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada.
- Preparar la fase 2 de denúncia i investigació, si s'escau.

Aquesta fase s'inicia amb la comunicació o la percepció i/o sospita d'assetjament sexual o per raó de sexe.

La pot realitzar la persona afectada de les suposades conductes d'assetjament o bé, qualsevol altra persona que adverteixi una conducta sospitosa d'assetjament sexual o per raó de gènere.

La comunicació es realitzarà verbalment, tant aviat com sigui possible un cop ocorreguts els fets, i es ratificarà mitjançant escrit presentat o enviat a través de correu electrònic.

La comunicació s'adreçarà a les persones de referència que s'encarregaran d'informar, assessorar i acompanyar la persona afectada durant la fase de comunicació i assessorament.

Aquestes persones de referència, són:

- Centre d'Educació: la mateixa persona del Consell Escolar responsable de coeducació i un/a representant dels treballadors/es
- Centre Ocupacional: Un/a membre de la Consell de Participació i un representant dels treballadors
- Residència: Un membre del Consell de participació i un representant dels treballadors

El nomenament es fa per 2 anys, amb possibilitat de renovació. En el cas del CE en funció de la renovació de membres de Consell Escolar.

Funcions de les persones de referència:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o per raó de gènere, en tot moment del procés.
- Facilitar informació sobre els drets i deures i les possibles vies de resolució.
- Responsabilitzar-se de la gestió i la custòdia de la documentació, si n'hi ha.
- Donar suport en la redacció de la denúncia si la persona afectada la vol presentar.



- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives, si s'escau.
- Facilitar assistència per resoldre el problema.

Possibles resolucions de la fase 1:

- Que la persona afectada presenti denúncia. S'inicia llavors la fase 2.
- Que la persona afectada no presenti denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que s'ha pogut produir una possible situació d'assetjament sexual o per raó de gènere. En aquest cas la persona responsable ho notificarà a la Entitat, garantint la confidencialitat de les persones implicades.
- Que la persona afectada no presenti denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'assetjament. En aquest cas es tanca el cas i no es fa cap altra acció.

1.2. Denúncia i investigació

Aquesta fase s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada.

La persona que fa la denúncia aportarà els indicis o informació que fonamenti la situació d'assetjament.

S'assignarà cada persona amb codis numèrics per preservar la identitat.

La persona presumptament assetjadora haurà de provar la seva innocència.

El principal objectiu d'aquesta fase es investigar els fets per emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, així com proposar mesures d'intervenció.

La denúncia es presentarà per escrit. S'adjunta annex 1.

La comissió d'investigació es compondrà en el moment en què es presenti la denúncia.

Com a mínim estarà composta per 3 persones de referència, una de les quals serà la que rebí la denúncia.

En la mesura del possible totes les denúncies es gestionaran internament al servei implicat, per tal de garantir la confidencialitat i intimitat de les persones afectades.

Funcions de la Comissió d'investigació:

- Analitzar la denúncia i la documentació adjuntada.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia i/o possibles testimonis.
- Informar del procés a la persona que denuncia si no ha passat per la fase 1.
- Valorar si cal proposar mesures cautelars.
- Emetre un informe vinculant amb el resultat de la investigació.



La Comissió d'investigació podrà sol·licitar assessorament extern si ho considera necessari.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant, degudament signat per les persones de la Comissió d'investigació, on s'hi expressen les conclusions a les que han arribat i les possibles mesures correctores proposades.

L'informe inclourà:

- Persona o persones suposadament assetjades i/o assetjadora.
- Persones que han participat en la investigació i elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- En cas d'entrevistar testimonis, aquests no seran identificats.
- Circumstàncies agreujants observades.
- Conclusions
- Proposta de resolució.

Es considerarà una circumstància agreujant:

- La reincidència en actes d'assetjament sexual o per raó de gènere.
- Que hi hagi 2 o més persones assetjades.
- Que la persona assetjadora sigui una persona amb poder de decisió respecte la relació laboral de la persona assetjada.
- Que la persona assetjada tingui alguna discapacitat.
- Que l'estat físic o psicològic de la persona assetjada hagi sofert greus alteracions acreditades mèdicament.
- Que existeixin pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones de l'entorn laboral o familiar per evitar o perjudicar la investigació dels fets.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia de l'informe.

Les persones que formen part de la investigació han de garantir la confidencialitat, tant dels documents com de les persones implicades.

L'informe es remetrà al Director General per a la resolució de l'expedient.

1.3. Resolució

Segons l'informe, el Director General, serà el responsable d'emetre la corresponent resolució que contindrà els resultats, i que poden ser:



- Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament, comportarà:
 - La incoació d'expedient disciplinari d'acord a la normativa vigent aplicable. La persona representant dels treballadors, serà informada de les sancions que en el seu cas s'imposin.
 - L'adopció de les mesures correctores que, si s'escau, es considerin oportunes adoptar a nivell organitzatiu, com el canvi de lloc o de centre de treball.
- Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament, fet que comportarà l'arxiu de les actuacions.

En la resolució constaran les dades de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia, els fets constatats, les conclusions de la Comissió d'investigació i les mesures correctores que es puguin derivar.

La resolució es notificarà a:

- La persona denunciant.
- La persona denunciada.
- La representació legal de les persones treballadores.

Si en la investigació es dedueix que s'ha comès alguna falta diferent a la d'assetjament, es podrà incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

En tots els casos que es puguin donar, es revisarà la situació amb la què ha quedat la persona denunciant.

11. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

La Comissió de Seguiment es reunirà 1 cop l'any per revisar i avaluar el present protocol.

La Comissió de Seguiment del present protocol estarà formada per:

- 1 representant de les persones treballadores.
- 1 representant de l'empresa.
- 1 representant del servei de Prevenció de riscos laborals.

Les funcions de la Comissió de Seguiment són:

- Reunir-se per revisar les denúncies d'assetjament sexual o per raó de gènere i com s'han resolt.
- Elaborar un informe per assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es necessari.



Els indicadors a tenir en compte per l'avaluació del protocol són:

- Nombre anual de persones, que han fet una comunicació d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Nombre anual de persones, que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de gènere.
- Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme.
- Nombre anual d'expedients disciplinaris / procediments sancionadors per assetjament sexual o per raó de gènere.

12. INFORMACIÓ ALS TREBALLADORS

Un cop aprovat el protocol, es procedirà a comunicar-lo a tots i totes les professionals de l'associació AREMI per fer difusió del contingut.

Estarà a disposició, a la carpeta dels protocols, per a la seva consulta i s'enviarà per correu electrònic als i les treballadores de l'Associació AREMI.

Lleida, juny de 2022

ANNEX 1. Imprès de Registre d'incidents davant una situació d'assetjament.

Codi de denúncia _____



Dades de la persona que fa la denúncia

Nom i cognoms _____, amb DNI _____

Telèfon de contacte _____ Correu electrònic _____

Lloc de treball _____

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms _____, amb DNI _____

Telèfon de contacte _____ Correu electrònic _____

Lloc de treball _____

Relat dels fets

(Concretar la data, el motiu més rellevant, sentiments generats)

Testimonis presencials

(Identificar-los amb nom, telèfon i correu electrònic)

1.-

2.-

3.-

Pots adreçar el present imprès de denúncia a les persones de referència següent

Aquestes persones et donaran suport i garantiran la confidencialitat. A més et podran ajudar a comunicar amb la persona que està creant la situació per fer-li saber què li molesta i advertir-lo de les conseqüències de continuar en aquesta actitud.

Data, Lleida _____

Signatura persona que denúncia

Nom i cognoms:

Signatura persona denunciada.

Nom i cognoms:

ANNEX 2. Normativa i marc legal

- Estatut dels Treballadors.



- Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per la igualtat efectiva de les dones i homes. BOE número 71 de 23 de març de 2007
- Llei 5/008 de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. DOGC número 5123 de 2 de maig de 2008
- Llei 17/2015 de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. DOGC número 6919, de 23 de juliol de 2015 i BOE 215 de 8 de setembre de 2015

ANNEX 3. VIES DE RESOLUCIÓ D'UNA QUEIXA O DENÚNCIA D'ASSETJAMENT.

