Protocol per a la prevenció i abordatge de l’assetjament sexual i per raó de sexe: una obligació per a tothom

29/06/2017
Suport Tercer Sector – Jurídic
Autor/a: Eduardo Izquierdo



El protocol es pot incloure dins el Pla d’Igualtat o el Pla de Prevenció de Riscos Laborals de l’entitat Font: Yumeki Magazine



Una entitat que no ha fet prou cas per evitar un cas molt greu hauria d'assumir una multa de fins a 180.000 euros
Font: Unidad de Formación



Les entitats han de comptar amb un protocol per prevenir casos d'assetjament Font: Oljapan

Protocol per a la prevenció i abordatge de l’assetjament sexual i per raó de sexe: una obligació per a tothom

29/06/2017
Suport Tercer Sector – Jurídic

Resum:
De forma habitual oblidem que les nostres entitats estan obligades a disposar d’un protocol per a les situacions d’assetjament sexual i per raons de sexe. Coneguem la raó i el que això implica.

ÍNDEX

Què diu la llei?

Què es considera assetjament sexual o per raons de sexe

Què ha d'incloure el protocol?

Sancions en cas de no disposar del protocol

Què diu la llei?

Són diverses les normatives que estableixen l'obligatorietat de disposar d'un protocol d'aquest tipus. Aquest pot existir de forma autònoma o, de manera habitual, dins el **Pla d'Igualtat** o dins el **Pla de Prevenció de Riscos Laborals de l'Entitat.**

La Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes publicada el 23 de març del 2017 estableix al seu article 48 que "les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'**assetjament sexual** i l'**assetjament per raó de sexe** i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte" desenvolupant de manera més concreta els articles 14 i 15 de la Constitució Espanyola. Aquest aspecte també es recull a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes amb un redactat molt similar: "Les empreses han d'adoptar **mesures específiques**, negociades amb la representació legal dels treballadors/es, per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i també promoure condicions de treball que evitin aquests tipus d'assetjament".

Què es considera assetjament sexual o per raons de sexe

De nou la Llei 3/2007 ens dona la resposta a aquest dubte parlant de "**qualsevol comportament verbal, no verbal o físic**. De naturalesa sexual que s'exerceixi amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona". És important per tant remarcar que estem parlant d'un **comportament no desitjat** per part de la persona que el rep**.**

Aquest tipus d'assetjament l'hem de **diferenciar de l'anomenat "per raó de sexe**", ja que aquest perd les connotacions sexuals i se centra en aquelles conductes no volgudes per les persones i que atempten contra la seva dignitat tenint com a motiu el seu sexe. La jurisprudència, en aquest cas, fa una interpretació extensiva del concepte sexe i considera que s'engloba en aquest aspecte i, per tant, s'han de vigilar les actituds en contra:

1. D'una treballadora pel fet de ser dona.
2. D'una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.
3. D'un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol culturalment atribuït al seu sexe).
4. D'un/a treballador/a en l'exercici d'algun dret laboral previst per la conciliació de la vida familiar i laboral.

Què ha d'incloure el protocol?

Tot protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe ha d'incloure necessàriament els següents punts:

1. **Identificació.** Motius de declaració d'intencions.
2. **Presentació i àmbit**. Què és i a qui afecta.
3. **Objectius**. Què protegeix.
4. **Principis i garanties**. Com actuarem i com controlarem els processos.
5. **Prevenció**. Mesures per evitar les situacions de manera prèvia.
6. **Procés d'intervenció** i diagrama.
7. **Seguiment i avaluació**.
8. **Informació** a la plantilla. Procés de comunicació al personal de l'entitat.
9. Model de **denúncia interna**. Exemple de model per posar en marxa un procediment.

Sancions en cas de no disposar del protocol

Evidentment, quan estem parlant d'una normativa d'obligatori acompliment, existeixen una sèrie de **sancions** en cas de no disposar del protocol. Aquestes poden ser les següents:

Sanció de **fins a 180.000 euros** si es considera molt greu i que l'entitat no ha fet prou per evitar un cas, segons el que disposa l'article 8. 13 i 13.Bis de la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social.

1. Dret del treballador/a a **baixa voluntària** amb 33 dies per any d'indemnització.
2. Pèrdua de les **bonificacions** de la Seguretat Social.
3. **Recàrrec** en les prestacions derivades (ITs, etc) del 30% al 50% segons el que disposa l'article 164 de la Llei General de Seguretat Social.
4. Possible reclamació de **danys i perjudicis**.

Etiquetes: gènere, assetjament sexual, masclisme, dones

URL d'origen: https://xarxanet.org/juridic/recursos/protocol-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-rao-de-sexe-una