
TALLER DE MÚSICS

FUNDACIÓ PRIVADA

**PROTOCOL DE PREVENCIÓ
I DETECCIÓ DE CASOS
D'ASSETJAMENT MORAL,
SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**

FUNDACIÓ PRIVADA TALLER DE MÚSICS

La Direcció de l'empresa ha decidit elaborar i aplicar el present protocol que desenvolupa l'Article 48 de la Llei Orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes (L.O. 3/2007):

"Article 5". Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball.

"Article 7". Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

"Article 13". Aquest article dictamina que en els procediments judicials no penals en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

ÍNDEX

1	OBJECTE _____	3
2	ÀMBIT D'APLICACIÓ _____	3
3	DECLARACIÓ DE PRINCIPIS _____	3
4	DEFINICIONS _____	4
5	PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ _____	7
6	DISPOSICIONS DIVERSES _____	10
	6.1 Mesures preventives	
	6.2 Protecció a les víctimes	
	6.3 Difusió del Protocol per a la prevenció i tractament dels casos d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe	
	6.4 Disposicions finals	
	ANNEX I. COMUNICACIÓ SITUACIÓ D'ASSETJAMENT MORAL, SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE _____	12
	ANNEX II. PROCEDIMENT INFORMAL/FORMAL D'INVESTIGACIÓ D'ASSETJAMENT MORAL, SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE _____	14
	ANNEX III. JUSTIFICANT LLIURAMENT INFORMACIÓ PROTOCOL D'ASSETJAMENT _____	17

1 OBJECTE

L'objecte d'aquest protocol és recopilar les recomanacions bàsiques per a la prevenció de l'assetjament en qualsevol de les seves modalitats i establir les pautes d'actuació en el cas de sospita d'aquest.

2 ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest sistema normatiu i procedimental afectarà a totes les persones físiques vinculades al Taller de Músics:

- Persones amb contracte laboral, qualsevol que sigui el tipus de contracte
- Becaris/àries
- Persones col·laboradores externes
- Alumnat
- Altres persones que es relacionen amb el Taller de Músics (proveïdors, artistes, ...)

Aquest sistema normatiu i procedimental s'aplicarà en l'àmbit espacial següent:

- Centres de treball del Taller de Músics
- Fora del centre de treball quan el vincle o la relació entre les persones s'estableixi per raó de la feina, professió o activitat que estan desenvolupant (assistència a un concert; participació en una audició externa, etc...)

Així mateix aquest sistema normatiu i procedimental d'aquest Protocol s'aplicarà tant si els fets es produeixen dins la jornada laboral habitual com fora d'aquesta.

3 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Tota persona té dret a un tracte cortès, respectuós i digne.

Tota persona que consideri que ha estat objecte d'assetjament té dret a demanar l'aplicació del present protocol.

En cas de produir-se una situació d'assetjament de qualsevol tipus, es garantirà l'ajut a la persona que el pateixi i s'evitarà per tots els mitjans que la situació es repeteixi.

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest Protocol ha de tenir caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest Protocol.

A la fi de garantir el procediment, l'empresa ha de comptar amb la participació de persones formades en la matèria, ja sigui a través de sessions específiques formatives de la Comissió Antiassetjament, com per la contractació de personal especialitzat extern.

Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades. Que es mantindran a l'expedient durant els cinc anys següents a la data de la resolució de la denúncia.

4 DEFINICIONS

ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

Tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial, ètnic, les creences, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu. Qualsevol ordre de discriminar les persones per raó d'origen racial o ètnic, de creences, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual es considerarà, en tot cas, discriminació. L'assetjament discriminatori reuneix les mateixes característiques que l'assetjament moral: atemptar contra la dignitat de la persona i contra la integritat moral, tractar-se de conductes reiterades i freqüents, crear un entorn intimidatori degradant o ofensiu, i si és el cas, produir un dany en la salut.

ASSETJAMENT MORAL

Segons l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene a la Feina, a la seva Nota tècnica de prevenció n° 476, el "mobbing" o assetjament moral és la situació en la qual una persona o un grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema, de forma sistemàtica (almenys, una vegada per setmana), durant un temps prolongat (més de 6 mesos), sobre una altra persona. És tota conducta, pràctica o comportament, realitzat de manera sistemàtica o recurrent que suposi, directament o indirectament, un menyscabament o atemptat contra la dignitat de la persona, a la qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil.

Són formes d'expressió de “mobbing”:

- Accions contra la reputació o la dignitat personal de l'afectat/ada; per mitjà de la realització de comentaris injuriosos contra la seva persona, ridiculitzant-lo/la o rient-se públicament d'ell/ella, del seu aspecte físic, dels seus gestos, de la seva veu, de les seves conviccions personals o religioses, del seu estil de vida, etc.
- Accions contra l'exercici del seu treball, encomanant-li treball en excés, difícil de realitzar o innecessari, monòton o repetitiu, o fins i tot treballs per als quals l'individu/a no està qualificat/ada, o que requereixen una qualificació menor que la posseïda per la víctima; o, d'altra banda, privant-lo de la realització de qualsevol mena de feina; enfrontant-lo a situacions de conflicte de rol (negant-li o ocultant-li els mitjans per fer la seva feina, fent demandes contradictòries o excloents, obligant-lo a executar tasques en contra de les seves conviccions morals, etc.).
- Accions de manipulació de la comunicació o de la informació amb la persona afectada que inclouen una àmplia varietat de situacions: mantenint l'afectat/ada en una situació d'ambigüitat de rol (no informant-lo/la sobre diferents aspectes de la seva feina, com les seves funcions i responsabilitats, els mètodes de treball a realitzar, la quantitat i la qualitat de la feina a realitzar, etc., mantenint-lo en una situació d'incertesa); fent un ús hostil de la comunicació tan explícitament (amenaçant-lo/la, criticant-lo/la o reprenent-lo/la sobre temes tant laborals com referents a la seva vida privada) com implícitament (no dirigint-li la paraula, no fent cas a les seves opinions, ignorant la seva presència, etc.); utilitzant selectivament la comunicació (per reprendre o amonestar i mai per felicitar, accentuant la importància dels seus errors, minimitzant la importància dels seus assoliments, etc.).
- Accions característiques de situacions d'iniquitat mitjançant l'establiment de diferències de tracte, o mitjançant la distribució no equitativa de la feina, o desigualtats remuneratives, etc.

Dins de l'assetjament moral, podem incloure la discriminació per religió, que consisteix a tractar a una persona de manera desfavorable per les seves creences religioses. La llei protegeix, no només les persones que pertanyen a religions tradicionals i organitzades, sinó també a altres persones que tenen sinceres creences religioses, ètiques o morals.

La discriminació per religió també pot fer referència a tractar a una persona de manera diferent per estar emparentada o per tenir algun tipus de relació amb una/es persona/es, amb una organització o grup religiós en particular.

Incloues les pràctiques religioses relacionades amb la vestimenta i la neteja personal.

En l'àmbit laboral, la llei prohibeix la discriminació quan es tracta de qualsevol aspecte de l'ocupació (contractació, acomiadament, remuneració, assignacions laborals, etc.). En aquest sentit, l'assetjament pot incloure, per exemple, comentaris ofensius sobre les pràctiques, vestimenta i/o neteja personal o sobre les creences religioses d'una persona. Si bé la llei no prohibeix les bromes simples, els comentaris displicents ni els incidents esporàdics que no són gaire greus, l'assetjament és il·legal en els casos en què és tan freqüent o greu que genera un ambient laboral hostil o ofensiu, o quan dona lloc a una decisió laboral negativa (p. ex., que la víctima sigui acomiadada o assignada a un lloc inferior).

ASSETJAMENT SEXUAL

Segons l'article 7.1 de la L.O. 3/2007, l'assetjament sexual és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Segons el Parlament Europeu, és la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui per objecte o efecte atemptar contra la dignitat d'una persona i, en particular, contra la seva llibertat sexual. Segons la Comissió Europea, és el sotmetiment a la persona a comportaments físics o verbals de naturalesa sexual no desitjats.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Segons l'article 7.2 de la L.O. 3/2007, l'assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

El caràcter laboral es presumeix en produir-se en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions d'ocupació, formació o promoció a la feina. L'acció exercida per l'assetjador/a ha de ser no desitjada i rebutjada per qui la pateix. Hi ha d'haver absència de reciprocitat per part de qui rep l'acció.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

5 PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

La Fundació Privada Taller de Músics proporcionarà assistència i assessorament a les persones vinculades a la seva organització – treballadors/es i alumnat- que puguin estar patint una situació d'assetjament o siguin testimonis o coneixedores d'un d'aquest casos. L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació, si escau.

El/la treballador/a – alumnat haurà de realitzar la comunicació a ajuda@tallerdemusics.com. Una vegada analitzat el cas, i d'acord amb la persona que realitza la comunicació, s'optarà per un dels dos procediments: l'informal i el formal.

PROCEDIMENT INFORMAL

Té l'objectiu de buscar la solució a través de la confrontació directa entre les parts o a través d'un/a intermediari/ària. En aquests casos té un paper rellevant la figura d'un/a mediador/a acordat per les parts que, a petició expressa amb exposició dels motius d'aquesta mediació, actua objectivant la situació i determinant les mesures per a la seva solució i constata la solució del problema.

Aquest procediment no té per què ser un pas previ a l'aplicació del procediment formal, tot i que sí que seria recomanable el foment del seu ús sempre que sigui possible, per tal d'intentar resoldre les situacions que puguin presentar-se de la forma menys problemàtica per a totes les parts. No obstant això, sempre es té a disposició un procediment formal d'actuació.

Per a la seva aplicació, la persona interessada haurà de plantejar el problema al responsable i identificar la/les persona/es considerades com a causants de l'assetjament percebut, per tractar d'arribar a una solució amistosa.

En sol·licitar l'aplicació del procediment informal, es pot mantenir una reunió individual amb les parts implicades per després fer una reunió conjunta amb les dues parts, en les quals es fomentarà el diàleg i s'exposarà el malestar que s'hagi pogut causar per tal de posar fi a la situació.

També, es pot optar per dur a terme una reunió a través d'un/a intermediari/ària. En aquests casos té un paper rellevant la figura d'un/a mediador/a acordat per les parts que, a petició expressa amb exposició dels motius d'aquesta mediació, actua objectivant la situació i determinant les mesures per a la seva solució, així com per constatar la solució del problema.

Totes les persones implicades en el procediment informal estan obligades a mantenir la confidencialitat sobre tota la informació recaptada i l'anonimat de les persones implicades.

PROCEDIMENT FORMAL

Quan el procediment informal no doni resultat o sigui inadequat per resoldre el problema, es recorrerà al procediment formal, amb les següents pautes d'actuació:

- Comunicació per escrit a ajuda@tallerdemusics.com. En aquesta comunicació s'han de descriure detalladament els fets i les persones implicades, dates, situacions, existència de testimonis, així com qualsevol altra informació que es consideri d'utilitat per a la investigació del possible problema. S'haurà de fer ús del model que apareix a l'annex I.
- Hi ha una comissió informativa en representació de l'empresa.
- Es recomana que els/les membres d'aquesta comissió rebin una formació sobre assetjament laboral i sobre el funcionament i els diferents passos establerts en el present protocol.
- La comissió informativa, com a primera actuació, rebrà del mateix sol·licitant, de forma personal i directa, la informació que consideri necessària. La comissió informativa decidirà la pràctica de quantes diligències, proves i actuacions estimi convenientes per a l'esclariment dels fets imputats, donant audiència a totes les parts, testimonis i altres persones que consideri la comissió que hagin d'aportar informació.

Per a això, haurà de tenir en compte les següents accions:

1. **Anàlisi de documentació prèvia**, amb els límits que pogués tenir determinada informació confidencial. Aquesta anàlisi pot determinar la influència que haguessin pogut tenir en la situació d'assetjament laboral.
2. **Realització d'entrevistes amb les persones implicades**: Es realitzarà una entrevista individual amb cadascuna de les persones implicades o d'interès. En el cas que es decideixi la celebració d'una entrevista conjunta amb les dues parts, aquesta només tindrà lloc amb el permís exprés d'ambdós. Si qualsevol part demana una reunió o entrevista, se li concedirà.

L'entrevista es farà per tal de determinar si s'ha produït una situació que pogués considerar-se d'assetjament, segons el que estableixen les definicions del present protocol (es tractarà de veure si hi ha assetjament laboral o d'una altra índole, qui són els implicats i quines conductes s'han dut a terme, des de quan es produeix el problema i la freqüència, relació jeràrquica entre els implicats, si existeixen situacions similars amb altres persones de l'empresa, etc.).

L'expedient informatiu finalitzarà amb l'elaboració d'un informe de conclusions elaborat per la comissió informativa en un termini màxim de 30 dies des del dia en què es presenta el comunicat. Aquest expedient es desenvoluparà sota els principis d'objectivitat, confidencialitat, rapidesa i igualtat, essent advertits tots els que intervinguin de l'obligació de guardar la més absoluta confidencialitat sobre el que coneguin amb motiu de la seva participació en el mateix. Els/les treballadors/es - alumnat que considerin que han estat objecte d'assetjament i que plantegin una denúncia en matèria d'assetjament o prestin assistència en qualsevol procés informatiu, sigui facilitant informació o intervenint com a testimonis, no seran objecte d'intimidació, persecució o represàlies.

Aquells membres que puguin veure's implicats en un cas, o sobre els quals pugui recaure sospita de vinculació o amistat amb la/es persona/es denunciada/s, seran retirats del procés, per tal de garantir l'objectivitat i imparcialitat d'aquest.

- La direcció de l'empresa serà l'única competent per prendre les accions de tipus preventiu, organitzatiu o disciplinari que consideri necessàries, si procedeixen, dins del marc de la relació laboral fixada pel Contracte de Treball, el Conveni Col·lectiu i en l'Estatut dels Treballadors.
- Quan es constati l'existència d'assetjament, la Direcció de l'empresa adoptarà quantes mesures correctores estimi oportunes. Aquestes mesures correctores han de ser adoptades amb atenció al criteri de gradualitat i proporcionalitat respecte a les conductes objecte d'atenció.
- Les possibles accions de tipus preventiu, organitzatiu o disciplinari adoptades es posaran en coneixement del/de la sol·licitant i de la persona contra la qual es va dirigir la sol·licitud.
- Quan no es constati l'existència de situacions d'assetjament, o no sigui possible la seva verificació, s'arxivarà l'expedient i es donarà per finalitzat el procés.

6 DISPOSICIONS DIVERSES

6.1. MESURES PREVENTIVES

Promoure les "bones maneres" en la conducta, amb l'objecte de preservar en tot moment la dignitat de la/les persona/es. Per a la qual cosa és important evitar l'existència de les conductes següents:

1. Comentaris sobre la vida privada, aparença, condició sexual, crítiques permanents, imitacions, etc.
2. Tramesa de gràfics, dibuixos i fotografies de contingut sexual explícit.
3. Trucades telefòniques, missatges, correus electrònics de contingut sexual.
4. Agressions verbals (crits, insults, amenaces, desqualificacions ofensives, ofertes sexuals, invitacions impúdiques).
5. Agressions físiques, contacte físic deliberat, acostament excessiu i innecessari.
6. Atacs a les creences religioses, polítiques, nacionalitat, raça, condició sexual, discapacitats, etc.
7. Qualsevol altre comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació de la persona.

6.2. PROTECCIÓ DE LES VÍCTIMES

La Direcció, si estima que ha quedat prou demostrada l'existència d'una situació d'assetjament, en tots els casos haurà de prendre les mesures oportunes perquè, sempre que sigui possible, l'assetjador/a i la víctima no convisquin en el mateix entorn laboral, mesures sobre les quals tindrà preferència la persona que ha estat assetjada.

6.3. DIFUSIÓ DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I TRACTAMENT DELS CASOS D'ASSETJAMENT MORAL, SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Es farà publicitat d'aquest Protocol i s'informarà a totes les persones de l'organització d'aquest.

L'empresa es compromet a crear fórmules i aplicar estratègies d'informació, seguiment i avaluació, per tal de prevenir l'assetjament i d'influir sobre les

actituds i comportaments de les persones que integren l'empresa de conformitat amb l'esperit i la intenció del present acord.

6.4. DISPOSICIONS FINALS

El present protocol és un document viu que ha d'admetre la seva adaptació o variació en funció de l'evolució de les circumstàncies en el futur, a l'efecte del qual les parts podran fer les propostes de modificacions i adaptacions que considerin oportunes per millorar la consecució dels objectius d'aquest.

Aquest procediment intern funcionarà amb independència de les accions legals que puguin interposar-se a l'efecte davant qualsevol instància administrativa o judicial.

ANNEX I. COMUNICACIÓ DE SITUACIÓ D'ASSETJAMENT MORAL, SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

1. DADES DE L'EMPRESA	
EMPRESA: Activitat de l'empresa: Adreça: Persona i dades de contacte:	CENTRE DE TREBALL: Adreça: Persona i dades de contacte:

2. COMUNICACIÓ	
PERSONA QUE COMUNICA	
Nom i cognoms: DNI: Dades de contacte:	
PERSONA QUE REP LA COMUNICACIÓ	
Nom i cognoms: DNI: Dades de contacte: Lloc de treball: Adreça (centre de treball): Data i mitjà pel qual rep la comunicació:	
PERSONA/ES AFECTADA/ES	
Nom i cognoms: DNI: Dades de contacte:	Nom i cognoms: DNI: Dades de Contacte:
Nom i cognoms: DNI: Dades de contacte:	Nom i cognoms: DNI: Dades de contacte:

3. DESCRIPCIÓ DELS FETS

Descripció d'incidents previs, antecedents, fets concrets, etc.
Annexar documentació en el cas que se'n disposi.

4. SOL·LICITUD INICI PROTOCOL D'ASSETJAMENT

Data i localitat:

Nom i cognoms:

DNI:

Signatura de la persona que demana l'activació del Protocol, així com dels representants dels/de les treballadors/es en el cas que existeixin:

ANNEX II. PROCEDIMENT INFORMAL/FORMAL D'INVESTIGACIÓ D'ASSETJAMENT

Una vegada signat per l'empresa i els/les participants en la comissió, es recomana facilitar al personal afectat una còpia del present document.

Sempre que es consideri necessari i salvaguardant el principi de confidencialitat, en cas d'existir representants dels/les treballadors/es i/o CSS, es recomana també informar d'aquest procediment i de la seva resolució.

1. DADES DE L'EMPRESA	
EMPRESA: Activitat de l'empresa: Adreça: Persona i dades de contacte:	CENTRE DE TREBALL: Adreça: Persona i dades de contacte:
DADES DE LA COMUNICACIÓ	
Nom i cognoms de la persona que comunica: Data de la comunicació: *Annexar la documentació on es realitza la comunicació formal a l'empresa i la sol·licitud de l'activació del Protocol.	
2. PROCEDIMENT INTERN DE RECERCA	
Data de la investigació: Lloc i hora: Persones que intervenen en el procés:	
Persones entrevistades:	
Antecedents (incidents previs, aspectes previs a la reunió, etc.): Descripció dels fets:	

3. ACTUACIONS-MESURES PROPOSADES

COMISSIÓ

Nom i cognom:

Nom i cognom:

Nom i cognom:

Nom i cognom:

Data:

Data:

Data:

Data:

4. DOCUMENTACIÓ ANNEXA

Elaborar un llistat o adjuntar documents, com per exemple, escrits per part dels treballadors afectats informant dels fets, escrits del seu punt de vista previ a l'entrevista, document de comunicació a l'empresa, etc.

He rebut la informació relativa al Protocol d'assetjament implantat a l'empresa, el qual em comprometo a conèixer i respectar.

Nom i cognoms:

DNI:

Signatura:

Data: