



**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I
ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT
SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ
DE SEXE AL COL·LEGI OFICIAL
D'ENGINEYERS AGRÒNOMS DE
CATALUNYA**

**Aprovat per acord entre treballadors, treballadores i COEAC,
i ratificat per la Junta de Govern del 6 de setembre de 2022**

ÍNDEX

1. COMPROMÍS DEL COL·LEGI OFICIAL D'ENGINYERS AGRÒNOMS DE CATALUNYA EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

2. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ERRADICACIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

2.1. La tutela preventiva davant de l'assetjament

2.1.1. Declaració de principis: Tolerància Zero davant de conductes constitutives d'assetjament sexual i/o per raó de sexe

2.1.2. Concepte i conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

2.1.2.1. Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual

2.1.2.2. Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

2.2. El procediment d'actuació

2.2.1. Presentació de la queixa, activació del protocol i tramitació de l'expedient administratiu

2.2.2. La resolució de l'expedient d'assetjament

2.2.3. Seguiment

3. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

4. MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA

1 COMPROMÍS DEL COL·LEGI OFICIAL D'ENGINYERS AGRÒNOMS DE CATALUNYA EN LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

Amb aquest protocol, el COL·LEGI OFICIAL D'ENGINYERS AGRÒNOMS DE CATALUNYA, d'ara en endavant el COEAC, manifesta la tolerància zero davant la concurrència en tota la seva organització de conductes constitutives d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

En adoptar aquest protocol, el COEAC vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions, informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis a la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, prestin serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que fan pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.

Així mateix, el COEAC assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les quals desplaci el propi personal, així com a les empreses de les quals procedeix el personal que treballa al COEAC. Així, l'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar als contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder de direcció del COEAC i, per tant, el COEAC no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, es dirigirà a l'empresa competent per tal que solucioni el problema i, si escau, sancioni la persona responsable, advertint-li que, si no ho fa, la relació mercantil que uneix les dues empreses es podrà extingir.

El protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe que es produeixin durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix:

- a) al lloc de treball, inclusivament als espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b) als llocs on la persona treballadora pren el seu descans o on menja, o als que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i als vestidors;
- c) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina;
- d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament);

- e) a l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora.
- f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball

Aquest protocol dona compliment a tot allò que exigeixen els articles 46.2 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

És per això que el COEAC, en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i publicita la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de l'assetjament –sensibilització i informació de comportaments no tolerats pel COEAC–, com en la difusió de bones pràctiques i implantació de totes les mesures que siguin necessàries per gestionar les queixes i denúncies que respecte això es puguin plantejar, així com per resoldre-les segons sigui procedent en cada cas.

Barcelona, a 6 de setembre de 2022

Conxita Villar Mir
Degana del COEAC

Maria Jesus Ortiz Campos
Treballadora del COEAC

2

CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb què s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins ara, el COEAC implanta un procediment de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, que ha estat negociat i acordat amb les Persones Treballadores, amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com actuar de manera integral i efectiva davant de qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe. Per això, aquest protocol uneix els tres tipus de mesures establerts a l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

1. Mesures preventives, amb declaració de principis, definició de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i identificació de conductes que puguin ser constitutives d'assetjament.
2. Mesures proactives o procedimentals d'actuació davant de l'assetjament per donar peu a les queixes o denúncies que es puguin produir i mesures cautelars i/o correctives aplicables.
3. Identificació de mesures reactives davant de l'assetjament i, si escau, el règim disciplinari.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA DAVANT DE L'ASSETJAMENT

2.1.1. Declaració de principis: Tolerància Zero davant de conductes constitutives d'assetjament sexual i/o per raó de sexe

El COEAC formalitza la declaració següent de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal de l'empresa i les conductes que no resulten tolerables a l'organització.

Aquest procediment és aplicable a qualsevol comportament constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe que es pugui manifestar al COEAC.

El COEAC, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe a la seva organització.

L'assetjament és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta diversos interessos jurídics entre els quals destaca la dignitat de la persona treballadora com a positivització del dret a la vida i la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, però, no

impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment un dany a altres interessos jurídics diferents com ara la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut, etc. Així doncs, l'assetjament serà sempre per definició un acte contrari a la dignitat: l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sempre generen una afectació a la dignitat de qui els pateix i són constitutius de discriminació per raó de sexe.

En l'àmbit del COEAC, no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions. El COEAC sancionarà tant qui incorri en una conducta ofensiva com qui la promogui, fomenti i/o toleri. Tot el personal del COEAC té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tots els que conformem el COEAC, així com d'aquelles persones que hi prestin serveis, que s'abstindran de tenir comportaments que resultin contraris a la dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

Això no obstant, sent conscient que està sent assetjada o de tenir coneixement d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, qualsevol treballador o treballadora disposarà de la possibilitat de, mitjançant queixa o denúncia, activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid en nom de la seva erradicació i reparació d'efectes.

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe, el COEAC sancionarà a qui correspongui, comprometent-se a fer servir tot el seu poder de direcció i sancionador per garantir un entorn de treball lliure de violència, de conductes discriminatòries sexistes i per raó de sexe i adequat als principis de seguretat i salut a la feina.

2.1.2 Concepte i conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

2.1.2.1.- Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual

Definició d'assetjament sexual

Sens perjudici del que estableix el Codi Penal, als efectes d'aquest protocol constitueix assetjament sexual 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.

Tot assetjament sexual es considerarà discriminatori.

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

A tall d'exemple i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

Conductes verbals:

1. Supòsits d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual;
2. Flirtejos ofensius;
3. Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens;

4. Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials no desitjats.
5. Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.

Conductes no verbals:

6. Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos.
7. Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.

Comportaments Físics:

8. Contacte físic deliberat i no demanat, abraçades o besos no desitjats, acostament físic excessiu i innecessari.

Assetjament sexual 'Quid Pro quo' o Xantatge sexual

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual es pot diferenciar l'assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual que consisteix a forçar la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà aquella que tingui poder, sigui directament o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Assetjament sexual ambiental

En aquest tipus d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments no desitjats de naturalesa sexual. Poden ser realitzats per qualsevol membre del COEAC, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera en l'àmbit de treball.

2.1.2.2.- Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

Definició d'assetjament per raó de sexe

Constitueix assetjament per raó de sexe 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.

Tot assetjament per raó de sexe es considerarà discriminatori.

Per apreciar que efectivament en una realitat concreta concorre una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, es requereix la concurrència d'una sèrie d'elements conformadors d'un comú denominador, entre els quals destaquen:

1. Fustigació, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.
2. Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebuda subjectivament per aquesta com a tal.
3. Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
4. Que no es tracti d'un fet aïllat.

5. El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls presumeixen inherents a elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser sofert pels homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home al qual s'assetja per dedicar-se a la cura de menors o dependents.

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

Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent o limitatiu, les que segueixen són una sèrie de conductes concretes que, **complint els requisits posats de manifest en el punt anterior**, podrien arribar a constituir assetjament per raó de sexe en el treball de produir-se de manera reiterada.

Atacs amb mesures organitzatives

1. Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats.
2. Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
3. No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants.
4. Negar o ocultar els mitjans per realitzar el treball o facilitar dades errònies.
5. Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda.
6. Ordres contradictòries o impossibles de complir.
7. Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc.
8. Amenaces o pressions a les persones que donen suport a l'assetjada.
9. Manipulació, ocultament o devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona.
10. Denegar o dificultar l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

Actuacions que pretenen aïllar el seu destinatari o destinatària

1. Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys i companyes (aïllament).
2. Ignorar la presència de la persona.
3. No dirigir la paraula a la persona.
4. Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona.
5. No permetre que la persona s'expressi.
6. Evitar tot contacte visual.
7. Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).

Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima

1. Amenaces i agressions físiques.
2. Amenaces verbals o per escrit.

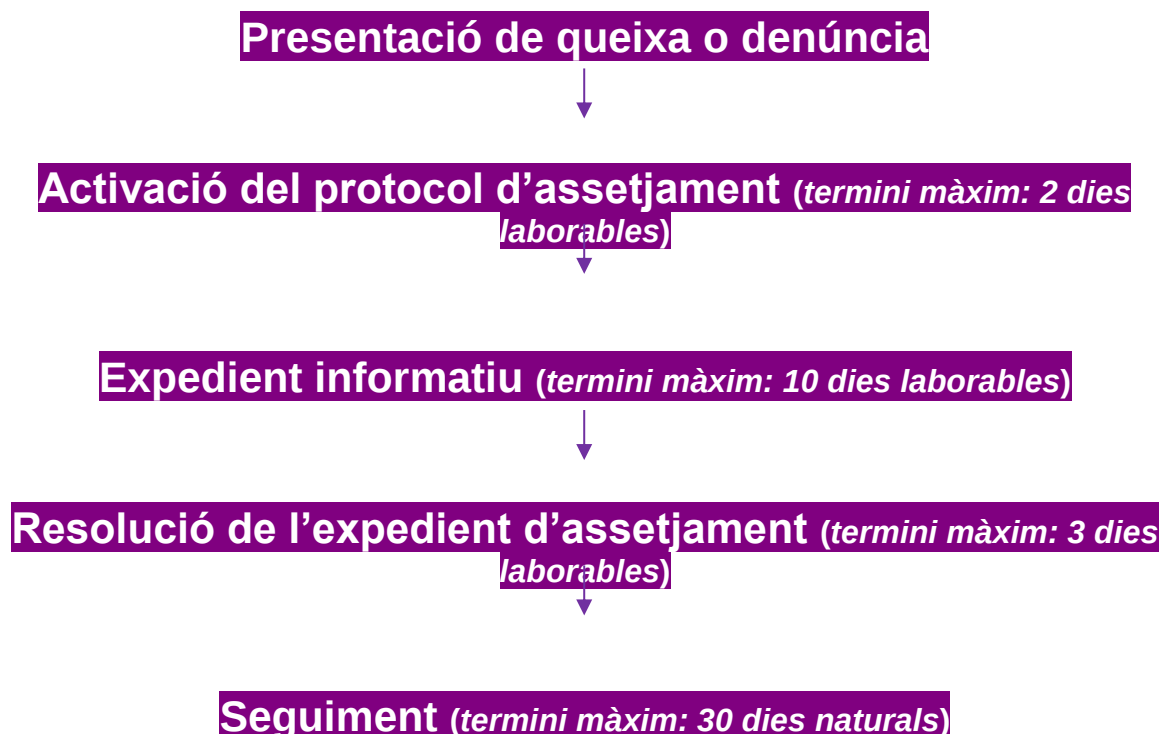
3. Crits i/o insults.
4. Trucades telefòniques atemoridores.
5. Provocar la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
6. Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar la persona.
7. Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences.
8. Exigir a la persona realitzar treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.

Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional

1. Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.
2. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
3. Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar mots, etc.
4. Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc. de la persona.

2.2. EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

De manera esquemàtica les fases i terminis màxims per dur a terme el procediment d'actuació són les següents:



El procediment a seguir serà el següent:

2.2.1 Presentació de la queixa, activació del protocol i tramitació de l'expedient administratiu

1r) El COEAC designa Maria Jesus Ortiz Campos, secretària tècnica, com a persona instructora perquè tramiti qualsevol queixa o denúncia que es rebí en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en el treball, la investigui i en realitzi el seguiment. En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, actuarà de suplent Conxita Villar Mir, degana. Als efectes oportuns s'informarà totes les persones que presten serveis en l'organització d'aquesta designació i s'expressarà de manera clara i concisa com se li poden fer arribar aquestes queixes o denúncies.

2n) Les denúncies seran secretes però no podran ser anònimes, i les podrà presentar la persona que se senti assetjada o qui tingui coneixement d'aquesta situació.

3r) La bústia de correu electrònic en el qual es poden presentar les queixes o denúncies de fustigació, assetjament sexual i/o per raó de sexe és bustia@agronoms.cat. Només la persona designada per tramitar el protocol tindrà accés als correus que a aquests efectes es remetin.

4t) Les denúncies o queixes igualment es podran presentar en paper i en un sobre tancat. A aquests efectes la bústies de correu en què es puguin dipositar aquestes denúncies o queixes estarà ubicada a Passeig de Gràcia 55, 6è 6a, 08007 Barcelona.

5è) S'haurà de garantir la confidencialitat sigui quina sigui la forma en què es tramitin les denúncies. Rebuda una denúncia, la persona encarregada de tramitar-la donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

6è) Un cop rebuda, en el termini màxim de 2 dies laborables, s'activarà el procediment per a la seva tramitació. Qualsevol queixa, denúncia o reclamació que es plantegi tindrà presumpció de veracitat.

7è) La persona instructora de la queixa o denúncia d'assetjament Maria Jesus Ortiz Campos, secretària tècnica, realitzarà una investigació ràpida i confidencial en el termini de 10 dies laborables, en la qual escoltarà les persones afectades i testimonis que es proposin i requerirà tota la documentació que sigui necessària, sense perjudici del que disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada. Les persones que siguin requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible.

En tot cas, es garantirà la imparcialitat de la seva actuació, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, s'haurà d'abstenir d'actuar i ho ha de comunicar al COEAC perquè la substitueixi. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produís l'abstenció, podrà demanar-se, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació de l'esmentada persona.

8è) Durant la tramitació de l'expedient es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representants legal i/o sindical de les persones treballadores, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tingui accés.

9è) El procediment ha de ser el més àgil i eficaç possible i protegir en tot cas la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades, així com el dret de contradicció de la persona denunciada. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte, i amb el degut respecte, tant a la denunciant, a la víctima, els quals en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com a la persona denunciada, la culpabilitat de la qual no es presumirà. Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació de confidencialitat i de guardar sigil al respecte de tota la informació a la qual tinguin accés.

10è) Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la persona instructora, la Junta de Govern del COEAC adoptarà les **mesures cautelars** necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la Junta de Govern del COEAC separarà la presumpta persona assetjadora de la víctima.

11è) Finalitzada la investigació, la persona que ha tramitat l'expedient elaborarà un informe en el qual es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i/o recaptades concloent si, en la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indícis d'assetjament, en les conclusions de l'informe, la persona instructora instarà el COEAC a adoptar les mesures sancionadores oportunes, podent fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament, farà constar en l'informe que de la prova expressament practicada no es pot apreciar la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Si, tot i no existir assetjament, troba alguna actuació inadequada o una situació d'una situació de conflicte, que de continuar repetint-se en el temps podria acabar derivant en assetjament, ho comunicarà igualment a la Junta de Govern del COEAC, suggerint l'adopció de les mesures al respecte que resultin pertinents per posar fi a aquesta situació.

12è) Cap de les actuacions impedirà que les persones implicades puguin demanar totes les actuacions judicials, administratives o de qualsevol tipus que els resultin adequades.

2.2.2.- La resolució de l'expedient d'assetjament

La Junta de Govern del COEAC, una vegada rebudes les conclusions de la persona instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de 3 dies laborables, sent l'única capacitada per decidir al respecte. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la persona instructora.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquesta comunicació, per tal de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

A la vista de l'informe de conclusions elaborat per la persona instructora, la Junta de Govern del COEAC procedirà a:

1. Arxivar les actuacions, aixecant acta al respecte.
Aadoptar totes les mesures que estimi oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la persona instructora del procediment d'assetjament. A tall exemplificatiu poden assenyalar-se entre les decisions que pot adoptar el COEAC en aquest sentit, les següents:
 - Separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins del COEAC.
 - Sense perjudici del que estableix el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst en el conveni col·lectiu d'aplicació al COEAC o, si escau, a l'article 54 E.T.

Entre les sancions a considerar per aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:

1. El trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació
2. La suspensió de sou i feina
3. La limitació temporal per ascendir
4. L'acomiadament disciplinari

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la Junta de Govern del COEAC mantindrà un deure actiu de vigilància respecte aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o en el seu nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació. Però sempre i en tot cas, el compliment d'erradicar l'assetjament no finalitzarà amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la mera suspensió, essent necessària la seva posterior vigilància i control per part del COEAC.

La Junta de Govern del COEAC adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar que la situació torni a repetir-se, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre d'altres, les següents:

1. Avaluació dels riscos psicosocials al COEAC.
2. Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
3. Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
4. Suport psicològic i social a la persona assetjada.
5. Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.
6. Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi romàs en incapacitat temporal durant un període de temps perllongat.
7. Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que prestin els seus serveis al COEAC.

2.2.3. Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la persona encarregada de tramitar i investigar la queixa Maria Jesus Ortiz Campos vindrà obligada

a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment es realitzarà l'oportú informe que recollirà la proposta de mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades, si s'escau. Aquest informe es remetrà a la Junta de Govern del COEAC per tal que adopti les mesures necessàries, així com a la representació legal de les persones treballadores si n'hi hagués i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

3 DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor a partir de la seva comunicació a la plantilla del COEAC a través del correu electrònic a les treballadores i treballadors, i mantenint-se vigent de manera indefinida.

No obstant això, caldrà dur a terme una revisió i adequació del protocol, en els següents casos:

1. En qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
2. Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
3. En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic del COEAC i davant qualsevol incidència que modifica de manera substancial la plantilla del COEAC, els seus mètodes de treball, organització.
4. Quan una resolució judicial condemni el COEAC per discriminació per raó de sexe o sexual o determini la falta d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

El present procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.

4

MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA AL COL·LEGI OFICIAL D'ENGINYERS AGRÒNOMS DE CATALUNYA (COEAC)

I. Persona que informa dels fets

1. Persona que ha patit l'assetjament:
2. Altres (Especificar):

II. Dades de la persona que ha patit l'assetjament

Nom:

Cognoms:

DNI:

Lloc de treball:

Tipus de contracte/Vinculació laboral:

Telèfon:

Correu electrònic:

Domicili a efectes de notificacions:

III. Dades de la persona agressora

Nom i cognoms:

Grup/categoria professional o lloc de treball:

Centre de treball:

Nom de l'empresa:

IV. Descripció dels fets

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntant els fulls numerats que siguin necessaris, i incloent-hi les dates en què van tenir lloc els fets sempre que sigui possible:

V. Testimonis i/o proves

En cas que hi hagi testimonis, indicar-ne nom i cognoms:

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que es consideri oportú (indicar quin):

V. Sol·licitud

Es tingui per presentada la queixa o denúncia d'assetjament
 _____ (INDICAR SI ÉS SEXUAL O PER
 RAÓ DE SEXE) davant _____
 (IDENTIFICAR PERSONA AGRESSORA) i s'iniciï el procediment previst en el protocol:

Localitat i data:

Signatura de la persona interessada:

A l'atenció de la persona instructora del procediment de queixa davant l'assetjament sexual i/ per raó de sexe al Col·legi Oficial d'Enginyers Agrònoms de Catalunya (COEAC).