

Comitè 70 HP INC

Sant Cugat



Especial Protocol Assetjament Sexual

Protocol Assetjament Sexual i contra la discriminació per raó de gènere.

És un plaer informar-vos que, per primera vegada a la nostra empresa, tindrem un “Protocol d'assetjament sexual i contra la discriminació de gènere”.

Aquest protocol respon al compromís que les persones que integrem el **Comitè d'Empresa** tenim amb la necessitat de **prevenir, sensibilitzar, i si escau, aturar amb totes les garanties qualsevol forma d'assetjament i discriminació a l'àmbit laboral**. També donarà continuïtat als avenços acordats aquests anys amb la Direcció de l'Empresa en la defensa dels Drets de la Dona, l'exemple dels quals són els [Beneficis de Conciliació Familiar](#) contemplats al [Pla d'Igualtat](#).

L'existència del protocol demostra **el compromís total de la Direcció de l'Empresa per tenir a HP un entorn de treball totalment segur**, on no hi hagi cap comportament inadequat vers la seguretat de la dona.

Des del **Comitè d'Empresa** de l'entitat **70 Barcelona** volem posar en valor la feina dels companys/es de la **Secció Sindical de CCOO de F9** i del **Comitè CCOO 70 Madrid**. Aquest prptocol ha sigut possible gràcies al treball conjunt des de fa més de dos anys i la coordinació del àrea d'Igualtat del **Sindicat CCOO**.

En què consisteix:

- Garanteix que en HP hagi un entorn de treball segur on no hi hagi comportaments d'assetjament i / o discriminació.
- Garanteix una via interna, confidencial i ràpida de resolució, eradicació i reacció davant de conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe que es puguin produir a l'Empresa.
- Defineix els comportaments / conductes considerats com a assetjament sexual i discriminació de sexe.
- Defineix Protocols d'actuació que regulen la intervenció abans una situació d'assetjament
 - Marc Legal.
 - Protecció a nivell personal.
 - Garanties de el procés a nivell intern i si es requereix a nivell extern.
 - Identifica situacions on es requereixin mesures cautelars.
 - Total privacitat de les persones implicades i de el procés.
- Informació i sensibilització a tota la plantilla amb sessions formatives.

Canal d'entrada en cas de denúncia:

En cas que hi hagi una persona afectada, aquesta tindrà a la seva disposició dos canals d'entrada interns per denunciar els fets que garantiran la total confidencialitat de la situació: un canal de l'Empresa i un altre de la RLT (representació legal dels treballadors).

Des del **Comitè d'Empresa** i la Direcció de l'Empresa us informarem tan aviat com estiguin disponibles aquests canals d'entrada.

Protocol contra la violència de gènere en l'àmbit domèstic

Com ja us informem al [Newsletter Especial 8 de Març](#), el proper objectiu serà tenir un Protocol per ajudar i donar total suport a les companyes que poguessin patir aquesta situació a casa seva, de la seva parella o qualsevol altra situació personal.

Igual que al “Protocol d'assetjament sexual i contra la discriminació de gènere”, el **Comitè d'Empresa** i la Direcció de l'Empresa treballarem conjuntament per implementar-ho.

En què consisteix:

- Mesures de suport i ajuda a la dona en el supòsit que pateixi qualsevol tipus de violència de gènere en l'àmbit domèstic, garantint la total confidencialitat.
- Informa a les dones que tinguin aquesta situació en el seu àmbit domèstic dels drets que ja existeixen al nostre país i que emparen les víctimes d'aquestes situacions.
 - Dret a la informació, a l'assistència social integral i a l'assistència jurídica gratuïta.
 - Drets laborals:
 - Reordenació temps de treball.
 - Mobilitat geogràfica i de centre de treball.
 - Altres.
 - Drets de Seguretat Social:
 - Pensió de jubilació.
 - En cas de suspensió de el lloc de treball, reserva del lloc tenint en compte el període de cotització.
 - Altres.
 - Drets econòmics.

El **Comitè d'Empresa** proposarà a la Direcció de l'Empresa un seguit de mesures per ajudar les companyes en el cas que pateixin aquesta situació en la seva vida personal. Aquestes mesures seran estudiades conjuntament per veure la viabilitat d'incloure-les en el Protocol a la nostra empresa:

- Si hi hagués una companya en aquesta situació que treballés a l'edifici B7 hauria de ser traslladada al Main Site (on es disposa de servei de seguretat per entrar al centre de treball).
- Persona de contacte en HP que sàpiga els horaris de la persona que pateix la violència de gènere domèstica per si no vingués a la feina.
- Possibilitat de trasllat a un altre centre d'HP
- Possibilitat d'ajudes econòmiques:
 - Per família, canvi de domicili o altres situacions
- Mesures de protecció:
 - Telèfon d'empresa
 - Plaça de cotxe assegurada en els pàrquings del Site
 - Altres
- Mesures de suport mèdic, assistència social i legal
- Altres que desenvoluparem aquests mesos.

Comite HP INC

Sant Cugat - Entidad 70

Francisco Quesada, Enric Murt, Xavier Ibáñez, Laura Tena, Eva Navarro, Iván Borrero, Rafael Boada, Eulalia del Campo, Oscar Fernández, Mariano Urso, Oriol Farré, Giacomo Gasparini, Jimmy Bontinck, Edfran Sánchez, Markus Koponen, David Ramos

