

**PROTOCOL PER A LA
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I
LABORAL (MOBBING).**

TRÀNSIT PROJECTES SL.

Índex

1. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	3	
2. CONCEPTES	4	
ASSETJAMENT SEXUAL	4	
ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	5	
ASSETJAMENT LABORAL (MOBBING)	5	
3. OBLIGACIONS DE TOTS ELS INTEGRANTS DE TRANSIT PROJECTES	7	
DIRECCIÓ		
REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS		
PERSONES TREBALLADORES		
4. PLA D'ACTUACIÓ A ASSOCIACIÓ CEPS	8	
INTRODUCCIÓ	8	
INFORMACIÓ SOBRE VIES EXTERNES	8	
VIES D'ACTUACIÓ INTERNA	9	
PERSONES DE REFERÈNCIA I COMISSIÓ	9	
	ORIENTACIÓ	9
	QUEIXA	10
	DENÚNCIA	11
SANCIONS		12
5. ENTRADA EN VIGOR	13	

1. DECLARACIO INSTITUCIONAL

TRÀNSIT PROJECTES vol manifestar el seu interès en el benestar de les persones vinculades amb l'Entitat i es fixa com a objectiu aconseguir un ambient de treball còmode i acollidor per a totes les persones treballadores i aquelles altres amb les que s'hi relacioni per motius laboral.

Aquesta finalitat inclou molts àmbits, però les qüestions vinculades amb l'assetjament laboral (mobbing), sexual o per raó de sexe, són fonamentals: tota persona treballadora té dret a que sigui respectada la seva dignitat, i al mateix temps té l'obligació de respectar a qualsevol altre persona.

Per això TRÀNSIT PROJECTES vol **MANIFESTAR** el seu rebuig absolut a qualsevol actuació que pugui atemptar contra aquest ambient de respecte i fer constar que **no tolerarà ni permetrà cap tipus d'assetjament sota cap circumstància**.

Tanmateix, i amb aquesta finalitat, la nostra Entitat:

DEMANA la col·laboració de totes les persones que integren l'Entitat, tant amb el seu propi comportament que ha de tendir al clima de respecte, com amb la participació activa evitant actuacions indesitjables o detectant i denunciant possibles assetjaments. De manera especial ho demana a tota persona amb atribucions directives.

ES COMPROMET a difondre el protocol i facilitar la formació i informació necessària, en especial entre el personal directiu, per aconseguir una major consciència sobre el tema.

GARANTEIX un tractament rigorós, just i ràpid i la màxima confidencialitat a qualsevol queixa o denúncia que es pugui rebre, i assegura que en cap cas s'admetran represàlies envers la persona assetjada o qualsevol que participi en un procés de resolució.

Barcelona a 20 d'abril de 2010.

Àngel Mestres Vila
Administrador TRÀNSIT PROJECTES

2. CONCEPTES

L'Assetjament sexual:

La Directiva 2006/54/CE i l'article 7.1 de la Llei d'Igualtat (Llei Orgànica 3/2007 per la Igualtat efectiva de dones i homes) ho defineix com **la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.**

Per tant, per poder parlar d'assetjament sexual cal la repetició de la conducta i el rebuig de la persona assetjada

Cal assenyalar que la manca d'intenció per part de la persona requirint no l'exonera de responsabilitat i en aquest sentit és necessari recordar que es considera assetjament tota conducta que incomodi a la persona assetjada-

A títol **d'exemple** sense que sigui un llistat exhaustiu, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb altres, sempre i quan siguin insistents i reiterats, poden evidenciar l'existència d'una conducta **d'assetjament sexual**:

• Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades.

• No verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

• Físic

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

L'assetjament per raó de sexe:

La mateixa Directiva 2006/54/CE i l'article 7.2 i 7.4 de la Llei d'Igualtat (Llei Orgànica 3/2007 per la Igualtat efectiva de dones i homes) ho defineix com: **la situació on es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.**

Tornem a incidir en el requisit de la reiteració i el rebuig de la persona assetjada com a trets imprescindibles per parlar d'assetjament per raó de sexe.

A títol d'exemple, i sense ser un llistat excloent, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Conductes discriminatòries per raó del seu sexe.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.

L'assetjament laboral (mobbing):

L'assetjament laboral podem definir-lo com **la conducta, pràctica o comportament que, amb independència de la seva causa, de manera sistemàtica i reiterada, comporti un menyspreu o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, amb la intenció de sotmetre la emocional i psicològicament, perseguint anular la seva capacitat, promoció professional o inclús la seva estada al lloc de feina, creant un ambient de feina hostil i afectant l'entorn i la persona.**

També en aquest tercer supòsit es repeteix el requisit de la reiteració de la conducta.

A títol d'exemple, i sense ser un llistat excloent, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament laboral:

- Designar els pitjors treballs
- Assignar tasques molt per sota o per sobre de les capacitats o habilitats de la persona assetjada
- Assignar feines innecessàries.
- No assignar cap feina
- Tracte desconsiderat davant tercers (resta treballadors, clients...).
- Restringir possibilitats de comunicació amb resta d'Entitat.
- Crítiques a la vida privada
- Crítiques a trets físics o personals
- Insults
- Difondre rumors o difamar.

Malgrat l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament laboral pot afectar tant dones com homes, majoritàriament són les dones qui són assetjades. Parlem d'assetjament encara que es produeixi entre persones del mateix sexe.

Són especialment greus aquelles conductes d'assetjament provocades per raó d'embaràs o maternitat, per la qual cosa aquest grup de dones requereix un protecció addicional.

Per poder parlar d'assetjament sexual o per raó de sexe cal que existeixi una relació creada en l'entorn laboral.

No podem limitar el concepte de relació laboral al tipus de vincle jurídic amb l'empresa o la relació que es produeix estrictament al centre de treball: **el fet determinant és la relació causal entre l'assetjament i el treball**, és a dir, quan la relació entre les dues parts es produeix per raó de la feina o professió que desenvolupen les persones afectades.

Així doncs també es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'empresa sigui aquesta l'autora dels fets o la víctima: clientela, proveïdors/es; persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc. i poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa).

L'ÀMBIT D'APLICACIÓ D'AQUEST PROTOCOL, per tant, pretén protegir totes les possibles situacions descrites en l'anterior paràgraf.

Tipologies d'assetjament

Hi ha dos tipus possibles d'assetjament en funció del lloc que ocupin les persones implicades a l'organització.

a/ Assetjament d'intercanvi:

Els actors són persones amb poder de decisió sobre la relació laboral; implica un abús de poder i incorpora el xantatge sexual: la persona assetjada és amenaçada amb perdre beneficis o condicions del seu lloc de treball, o en no tenir accés a la formació, promoció etc. si no cedeix als requeriments.

b/ Assetjament ambiental:

És el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

Normalment el produeixen els propis companys o companyes o terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'empresa.

També es distingeix en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada,

- **Assetjament horitzontal: entre companys/es**
- **Assetjament vertical descendent: comandament – subordinat/da**
- **Assetjament vertical ascendent: subordinat/da – comandament**

3. OBLIGACIONS

Per a l'efectivitat d'aplicació d'aquest protocol cal el compromís de totes les persones implicades en l'Entitat, compromís que esdevé obligació des de la publicació d'aquest protocol.

La legislació vigent estableix la obligació legal de les empreses d'establir mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina (article 48.1 i 48.2 de la Llei Orgànica 3/2007 per la Igualtat efectiva de dones i homes)

L'article 8.13 del Real Decret Legislatiu 5/2000 que regula les infraccions i sancions en l'ordre social, defineix com a falta molt greu de l'empresa l'Assetjament sexual quan es produeixi dintre l'àmbit d'actuació de la direcció empresarial, qualsevol qui sigui el subjecte actiu de la mateixa.

El paper de les persones amb responsabilitat de direcció a TRANSIT PROJECTES, doncs, és fonamental: cal que assumeixin el compromís de crear i mantenir un ambient de treball segur i respectuós amb totes les persones.

Tanmateix han de participar activament en la detecció de possibles situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i en fomentar la seva denúncia. És molt important que tractin correctament qualsevol queixa que es produeixi i en facin un seguiment posterior

La representació legal del treballadors i treballadores de Trànsit Projectes ha de mantenir un paper actiu en la prevenció de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe. (article 48.2 de la Llei Orgànica 3/2007).

A través dels seus representants en la Comissió de Igualtat ha contribuït en la redacció d'aquest protocol i manifesta el seu recolzament en la seva posterior aplicació i revisió periòdica.

Entre d'altres qüestions es compromet a contribuir a la creació d'un ambient segur, fomentant la sensibilització envers aquest tema i participar en la detecció de possibles situacions d'assetjament.

Tanmateix assumeix un paper de garant pel que fa a l'aplicació del protocol, per assegurar la manca de represàlies contra qualsevol persona que intervingui en un procés d'assetjament, ja sigui com denunciador, testimoni..., i per vetllar per la correcta aplicació de les sancions corresponents.

Totes les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i respectuós, però al mateix temps tenen l'obligació de tractar als altres amb respecte tenint present en tot moment que una situació pot resultar ofensiva segons la persona qui rep l'acció, per la qual cosa cal evitar qualsevol comportament que incomodi.

És molt important que no s'ignori qualsevol situació que es produeixi en el seu entorn i tanmateix tenen el deure d'informar d'aquells supòsits del que en tinguin coneixement Són responsables de col·laboració amb qualsevol investigació respecte a fets d'aquesta mena que es realitzi a TRÀNSIT PROJECTES i guardar-ne confidencialitat fins i tot un cop finalitzat el procés.

4. PLA D'ACTUACIÓ DE TRÀNSIT PROJECTES

La Direcció de l'Entitat reitera el seu ferm rebuig a qualsevol actitud d'aquesta mena i garanteix la protecció i recolzament a les persones assetjades i estableix mesures per prevenir possibles situacions i resoldre aquelles que no pugui evitar.

L'actual protocol té una clara vocació **PREVENTIVA**, i es fonamenta en accions dirigides en aquest sentit: la formació i la informació són qüestions cabdals.

Amb aquesta finalitat Trànsit Projectes es compromet a difondre aquest protocol entre totes les persones vinculades a l'Entitat :

- S'elaborà un tríptic informatiu (del protocol d'assetjament i d'altres mesures per aconseguir una organització igualitària) que s'adjuntarà amb la nòmina del mes de maig de 2010, i se'n farà un recordatori amb la nòmina de març de cada any, coincidint amb el dia de la dona treballadora.
- A cada persona que s'incorpori de nou a l'Entitat, en data posterior a juny de 2010, se li informarà de l'existència del protocol en el moment de la signatura del contracte, fent-li entrega del tríptic informatiu.
- S'informarà a clients i proveïdors de la posició clara i contundent de l'Entitat condemnant qualsevol tipus d'assetjament laboral en el moment de formalitzar la relació mercantil.
- A les sessions de formació en prevenció de riscos laborals s'inclourà sempre un espai destinat a reforçar la sensibilització front aquestes qüestions.

Especialment les persones amb capacitats directives rebran formació sobre els conceptes d'assetjament sexual i per raó de sexe durant la reunió de direcció del mes de maig de 2010, assumint la cap de l'àrea d'administració el compromís de fer un recordatori trimestral de la necessitat de vigilar aquests aspectes.

Perseguint la mateixa finalitat els directors d'àrea, sota la coordinació de la persona que es designarà de referència, donaran instruccions clares als directors de cada centre per tal que vetllin pel coneixement i compliment de l'actual protocol així com que augmentin els seus esforços per garantir la detecció de qualsevol situació no desitjada.

La Representació Legal dels Treballadors assumeix el compromís de col·laborar activament en la difusió i compliment, informant-ne a qualsevol persona que se'ls hi adreci, fomentant la possible denuncia i donant el suport necessari a la persona que es consideri objecte d'assetjament. En la presentació del comitè a totes les persones treballadores de l'Entitat incidiran sobre el protocol de prevenció de l'Assetjament i facilitaran el contacte amb la persona de referència que designa en aquest protocol.

Informació sobre vies externes:

A més de les vies de resolució interna, Transit Projectes vol fer constar que la persona assetjada pot optar per presentar:

- Reclamació per via administrativa davant d'Inspecció de Seguretat Social
- Reclamació davant la jurisdicció laboral
- Reclamació davant la jurisdicció penal.

Tanmateix l'Entitat desitja fer constar que si els fets poden ser constitutius de delictes ho comunicarà a la persona afectada per tal que presenti la denúncia corresponent.

Vies de Resolució interna:

Trànsit Projectes estableix tres possibles vies internes per fer front a situacions no desitjades i que no ha estat possible evitar amb les tasques de formació i informació. Aquestes vies venen determinades per les circumstàncies concretes de cada cas; l'adopció d'una o l'altre dependrà, fonamentalment de la gravetat de cada cas.

Qualsevol que sigui la via de tramitació que s'utilitzi, l'Entitat garanteix la CONFIDENCIALITAT del procediment.

TRÀNSIT PROJECTES designa a CARME DE LA FLOR (carme@transit.es) i ÒSCAR PÉREZ TORREGROSA (oscarp@transit.es) com a persona de referència per a qualsevol qüestió relacionada amb aquest protocol. Per part de la Representació Legal dels Treballadors es designa a Contacte: EVA PEÑA LOZANO(dinamitzaciópati@transit.es)

Podeu adreçar-vos a aquestes persones per qualsevol consulta o si creieu que podeu ser víctima d'assetjament. Elles podran orientar-vos i realitzaran totes aquelles actuacions que considerin adequades al cas.

Es crea, a la signatura d'aquest protocol, una **COMISSIÓ** encarregada de investigar i resoldre aquells casos que ho requereixin. Aquesta comissió està formada per part de la RLT per RUBEN MENDEZ HERNÁNDEZ i per part de TRÁNSIT PROJECTES a CARLES LLAMPAYAS BERGA, CARME DE LA FLOR RIGAU i SONSOLES GONZÁLEZ SIMÓ

LA COMISSIÓ, a més d'assumir l'anomenament de la/es persona/es que instruiran les queixes i/o denúncies, és reunirà anualment per tal de revisar qualsevol incidència en matèria d'assetjament que s'hagi produït a l'Entitat durant l'any, revisar la utilitat del protocol i fer-ne les adaptacions que consideri convenientes. Establirà el seu propi règim de funcionament intern.

Pot reunir-se a petició d'alguna de les parts integrants de la mateixa o per iniciativa conjunta si es detectessin situacions que ho aconsellin.

Les seves decisions tindran caràcter executiu i la Direcció de l'Entitat es compromet a respectar-les i assumir-les com a tals.

1. Orientació

- **Orientació i recolzament a la persona que pugui estar assetjada:**

Cal fer molta difusió d'aquest apartat que té com a finalitat bàsica evitar que situacions incipients es desenvolupin i fins i tot desfer possibles malentesos.

A la persona que es senti assetjada i o molestada se li recomana que *deixi ben clar el seu rebuig* a les pretensions, situacions i actituds que consideri ofensives. La millor manera es parlar-ho obertament amb la persona que provoca l'assetjament. Si això no fos possible es recomana fer-ho per escrit, deixant clar les sensacions que provoca la seva actitud i relacionant els fets que es consideren molestos.

No ha d'ignorar la situació en cap cas: cal afrontar-la el més aviat possible.

Es convenient documentar l'assetjament, prendre nota de qualsevol incident que es produeixi, especialment anotar si hi ha algun testimoni.

Es recomana demanar suport a les persones de referència que poden mediar en el conflicte, adreçar-se a la persona actora dels actes considerats d'assetjament per fer-li veure la seva actitud i qualsevol altre actuació que es consideri oportuna, així com informar de les possibles internes i/o externes a que pot recórrer la persona que es considera assetjada.

- **Orientacions als testimonis**

Qualsevol persona que detecti una actuació no adequada POT I HA DE DENUNCIAR-LA.

Paral·lelament a l'obligació de denunciar se li recomana que adverteixi a la persona que està generant la situació que el seu comportament no és apropiat i que el denunciarà si persisteix en el mateix.

Al mateix temps se li demana suport i recolzament a la persona objecte de l'assetjament.

Ha de informar a l'empresa i en el seu cas formular queixa o denuncia (si ho aconsella la situació).

2. Presentació de QUEIXA:

La persona assetjada ha d'adreçar la queixa a la persona/es designada/es com *persona de referència*.

Es recomana adreçar-la directament però res no obsta per fer-la arribar per altres vies; és preferible presentar-la el més aviat possible, però no es determina un període de caducitat concret.

El primer pas que farà la persona de referència, serà entrevistar-se amb la persona que es considera assetjada intentant clarificar els fets (segons la gravetat dels mateixos podrà derivar-ho al procediment establert per la denúncia) i informant dels dret i es diferents opcions al supòsit concret.

El segon cas pot consistir amb una mediació informal entre les dues parts en un intent de resoldre la qüestió, informant a la persona assetjadora del caire incorrecte de la seva actuació i de les possibles conseqüències en cas de persistir-hi. Deixarà clar que, malgrat la conversa és **INFORMAL I CONFIDENCIAL** es farà seguiment de la situació (la reunió es pot realitzar fora de la seu de l'Entitat si ha de resultar més adequat).

Tota queixa ha de finalitzar amb una **RESOLUCIÓ**:

Des de la presentació de la queixa a la resolució no poden passar més de 7 dies laborals i es notificarà per escrit a les dues parts implicades.

En qualsevol cas la persona de referència no donarà per finalitzada una queixa sense assegurar-se que finalitza l'assetjament i en aquest sentit es farà seguiment del cas tot el temps que es consideri necessari i guardarà informes de tot el procés.

3. Presentació de DENÚNCIA.

Aquest mecanisme està prevista per aquells supòsits en que la gravetat dels fets desaconsellen les altres vies, o per aquelles situacions que no ha estat possible solucionar pel mecanisme de la queixa. Serà tramitada sota la direcció de la comissió que emetrà la resolució final.

A- Denúncia:

Aquesta via s'inicia amb la presentació de la denúncia (per part de la persona assetjada o de qualsevol persona implicada directa o indirectament). Cal presentar-ho per escrit i ha de constar:

- el nom i cognoms de la persona denunciant
- Nom i cognom de la persona enunciativa
- Nom i cognoms de possibles testimonis
- Detalls dels fets.

Es presentarà a alguna de les persones de referència que informará a la persona demandada; a continuació la comissió especial designarà la persona encarregada de la instrucció (amb l'acord explícit de la RLT) i ho comunicarà a la persona denunciant, a la persona presumpte assetjadora, als serveis de prevenció i als delegats de prevenció.

B- Instrucció:

La persona o persones designades per la comissió per a realitzar la instrucció començaran la seva tasca determinant si hi ha indicis suficients d'assetjament: així, entrevistaran a la persona denunciant, als possibles testimonis i a la persona denúncia. Tots ells poden estar acompanyats per la persona de referència o un altre persona que designin, en totes les entrevistes; si escull la persona de referència aquesta NO formarà part de la comissió.

Es podrà sol·licitar assessorament tècnic psicològic o mèdic sempre que la comissió ho consideri convenient.

La persona que presenta la denúncia, només ha d'aportar indicis de l'assetjament; correspon al presumpte assetjador provar l'absència dels fets.

Si es considerés necessari la mateixa comissió determinarà si calen mesures provisional com ara limitar o evitar el contacte entre les parts, facilitar suport i assessorament, prendre mesures especials per garantir la confidencialitat i qualsevol altre mesura que es consideri adequada.

C- Resolució

La comissió elaborarà un informe amb la síntesi dels fets i les actuacions realitzades.

Argumentarà si els fets són o no constitutius d'assetjament per raó de sexe i/o assetjament sexual.

Si es considera que ha existit assetjament la comissió determinarà:

- Les sancions i altres mesures
- Les possibles compensacions a la persona assetjada.

La comissió serà també l'encarregada de notificar la resolució a ambdues parts, entregant una síntesi de les actuacions realitzades i informant de la possibilitat de recorre la resolució. Tanmateix és la responsable del seguiment de la realització de les mesures proposades.

La persona de referència farà el seguiment de la persona proporcionant-li el suport que es determini convenient.

▪ **SANCIONS**

L'Assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són situacions absolutament rebutjades per TRANSIT PROJECTES i explícitament prohibides per aquest protocol.

En cas de confirmar-se la seva existència seran sancionades de conformitat amb el següents criteris:

- L'assetjament sexual o per raó de sexe de intercanvi o vertical (entre persona treballadora i persona amb poder sobre ella), es considerarà FALTA MOLT GREU
- L'assetjament sexual o per raó de sexe ambiental es considerarà FALTA GREU O MOLT GREU segons les circumstàncies concretes de cada cas. (art 51.7 i 51.8 Conveni del lleure)
- Les conductes de represàlia contra la persona denunciant o els testimonis es qualificarà com FALTA GREU O MOLT GREU segons les circumstàncies concretes de cada cas.

Les sancions que correspondran a cadascuna de les anteriors qualificacions són les següents:

- Les Faltes greus seran sancionades amb suspensió de sou i feina des d'onze a trenta dies i l'anotació a l'expedient personal del fet sancionat.
- Les faltes molt greus seran sancionades amb suspensió de sou i feina des de vint i un fins a noranta dies, inhabilitació per ser promocionat/ada els següents 2 anys o acomiadament.(*)

(*) Article 54.2.g de TRET determina: "1.El contracte de treball podrà extingir-se a decisió de l'empresari per acomiadament per incompliment greu i culpable del treballador. 2.Es consideren incompliments contractuals [...] -l'assetjament per raó d'origen racial, ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa".

5. ENTRADA EN VIGOR

Els signants del present protocol en prova de la seva acceptació, acorden que el mateix entrarà en vigor a partir del dia 15 de juny de 2010, data en que es preveu que totes les persones treballadores hauran pogut tenir accés al mateix i per tant, coneixement del seu contingut.

Signen en prova de la seva conformitat.

Barcelona 20 d'abril de 2010.