

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I TRACTAMENT DELS CASOS D'ASSETJAMENT MORAL, SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE EN EL LLOC DE TREBALL

MAIG 2010



1. INTRODUCCIÓ

L'evolució dels diferents processos empresarials ha suposat l'aparició de nous riscos en l'àmbit laboral. El context social, polític i econòmic en el qual està immersa la societat actual ha propiciat una nova concepció del món que ha contribuït a fomentar, en l'àmbit empresarial, l'aparició de noves formes d'organització del treball.

Aquestes noves formes d'organització del treball, que determinen l'entorn del lloc, han estat la manifestació d'uns nous riscos laborals, denominats riscos psicosocials, capaços de generar entorns organitzatius disfuncionals amb repercussions per a la seguretat i salut de les persones, entesa la salut com un estat de benestar físic, psíquic i social i no només l'absència de malaltia (OMS, 1977).

Per la seva banda, la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i concretament l'art. 48 de la mateixa, contempla la necessitat d'establir, en l'àmbit de les empreses, mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

S'acorda entre la Direcció de la Fundació, i la comissió d'Igualtat d'Oportunitats el protocol per a la prevenció i tractament dels casos d'assetjament moral, sexual i assetjament per raó de sexe en el lloc de treball.

Aquest protocol serà d'aplicació en tots els centres de treball de la Fundació Privada Santa Teresa del Vendrell, i entrarà en vigor el mateix dia de la seva signatura per les parts. La Comissió d'Igualtat serà l'òrgan competent per a la seva modificació, aclariment o derogació.

2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Tots els treballadors i treballadores tenen dret a un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o intimidatoris cap a la seva persona; un entorn laboral que ha de garantir la seva dignitat així com la seva integritat física i moral:

- Tota persona té dret a un tracte cortès, respectuós i digne.
- Tota persona que consideri que ha estat objecte d'assetjament té dret a sol·licitar l'aplicació del present protocol.
- La representació de la Direcció de la Fundació Privada Santa Teresa i la representació dels treballadors reconeixen el dret dels treballadors a ser assistits pels seus representants en la tramitació del present protocol, quan així expressament ho sol·licitin.

Les parts signants del present acord es comprometen, amb la finalitat de protegir la dignitat de les persones, i per tal de mantenir i crear un ambient laboral respectuós, a l'aplicació del mateix com via de solució per als casos d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.



3. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

3.1. Inici i Generalitats.

El procediment s'iniciarà per sol·licitud d'intervenció de la presumpta víctima d'assetjament, a través de la Direcció de l'empresa o de la representació legal dels treballadors. En tots els casos s'informarà a la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats. La denúncia podrà formular-se verbalment o per escrit.

No es tramitaran a través del procediment contingut en el present protocol:

- Les denúncies anònimes.
- Les quals es refereixin a matèries corresponents a altre tipus de reclamacions.

També podrà presentar denúncia la representació legal dels treballadors i qualsevol que tingui coneixement de l'existència de situacions d'aquesta naturalesa.

Rebuda la comunicació assenyalada en el paràgraf anterior, es constituirà la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats.

Una vegada conformada i designats els càrrecs corresponents, s'obrirà el corresponent "Expedient Informatiu per causa de presumpte assetjament". No podrà participar en la instrucció de l'expedient cap persona afectada per relació de parentiu, d'amistat o enemistat manifesta, respecte de la persona denunciant o de la persona denunciada.

La Comissió tindrà un termini màxim de trenta dies per a resoldre motivadament la sol·licitud d'intervenció. Finalitzat l'expedient informatiu, la Comissió elaborarà un 'Informe de Conclusions' que, juntament amb l'Expedient, es remetrà a la Direcció per a la resolució de l'assumepte plantejat.

Totes les actuacions de la Comissió Informativa es documentaran per escrit, aixecant-se les corresponents actes, que, en els casos d'incloure testimoniatges o declaracions, seran subscrietes per qui els haguessin emès, donant conformitat que el transcrit correspon fidelment amb les alegacions o declaracions efectuades.

En les seves compareixences davant la Comissió, tot treballador podrà anar assistit per un representant Legal dels Treballadors, a la seva elecció, o persona de confiança.

L'Expedient Informatiu es desenvoluparà sota els principis d'objectivitat, confidencialitat, rapidesa, contradicció i igualtat, sent advertits tots els que intervinguin de la seva obligació de guardar la més absoluta confidencialitat sobre tot allò que coneguessin amb motiu de la seva intervenció en el mateix, fos en la qualitat que fos.



Els treballadors i treballadores que considerin que han estat objecte d'assetjament, que plantegin una denúncia en matèria d'assetjament o que prestin assistència en qualsevol procés informatiu, sigui facilitant informació o intervenint com testimonis, no seran objecte d'intimidació persecució o represàlies, sent totes les actuacions en aquest sentit susceptibles de sanció disciplinària. L'anteriorment indicat s'entén sense perjudici de les actuacions que procedeixen en el cas que, del desenvolupament de la investigació efectuada, es desprengui l'existència d'algun incompliment laboral greu i culpable o actuació de mala fe de qualsevol treballador/a.

3.2. Desenvolupament de l'Expedient.

La Comissió, una vegada constituïda i a la vista de la sol·licitud d'intervenció, com primera actuació, recaptarà del propi sol·licitant, de forma personal i directa, la informació que consideri necessària, incloent el relat concret dels actes, fets o incidents, i la identificació de les persones que suposadament hagin portat a terme les conductes indesitjades i dels possibles testimonis de les mateixes o altres possibles afectats.

Iniciat el procediment, o durant la tramitació del mateix, la Comissió, a pròpia iniciativa o a sol·licitud de part, i sempre que l'organització del treball ho permeti, proposarà a la Direcció el canvi de lloc o l'adopció d'altres mesures que consideri pertinents per a garantir els drets, tant del treballador/a sol·licitant com del presumpte/a acusador/a, així com per a garantir la confidencialitat de la investigació i de quanta informació es contingui en l'Expedient.

La Comissió decidirà la pràctica de quantes diligències, proves i actuacions estimi convenientes per a l'esclariment dels fets imputats i completar l'Expedient Informatiu, donant audiència a totes les parts, testimonis i altres persones que consideri la Comissió que hagin d'aportar informació, inclòs si escau, els representants legals dels treballadors del centre.

L'Expedient Informatiu finalitzarà amb l'elaboració d'un Informe de Conclusions, que es remetrà a la direcció.

A la vista del citat Informe de Conclusions i de les actuacions realitzades en l'Expedient Informatiu, la Direcció de l'Empresa serà l'única competent per a prendre les accions de tipus preventiu, organitzatiu o disciplinari que consideri necessàries, si procedeixen, dintre del marc de la relació laboral fixada pel contracte de Treball, el Conveni Col·lectiu i el propi Estatut dels Treballadors.

Quan es constati l'existència d'Assetjament Moral, Assetjament Sexual o Assetjament per raó de Sexe, 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 la gravetat de les conductes.



Les possibles accions de tipus preventiu, organitzatiu o disciplinari adoptades es posaran en coneixement del sol·licitant, de la persona contra la qual es va dirigir la sol·licitud i de la Comissió de Seguiment.

Quan no es constati l'existència de situacions d'assetjament, o no sigui possible la seva verificació, s'arxivarà l'expedient donant per finalitzat el procés. No obstant l'arxiu de l'expedient, en funció de les comprovacions realitzades, es determinarà la conveniència i viabilitat, quan l'organització del treball ho permeti, d'efectuar un canvi provisional de lloc de treball del sol·licitant, o qualsevol altra mesura que resultés procedent en funció dels fets comprovats i avaluats per la Comissió i la Direcció.

4. DISPOSICIONS DIVERSES

4.1. Protecció de les víctimes

La Direcció de la Fundació Privada Santa Teresa del Vendrell si estima que ha quedat suficientment demostrada l'existència d'una situació d'Assetjament, en tots els casos haurà de prendre les mesures oportunes perquè el acusador/a i la víctima no convisquin en el mateix entorn laboral. Quan es doni aquesta situació, sempre tindrà preferència la persona que ha estat víctima dels fets.

4.2. Difusió del Protocol per a la Prevenció i Tractament dels casos d'Assetjament Moral, Sexual i per raó de Sexe en el lloc de treball.

Es donarà publicitat d'aquest Protocol mitjançant la seva publicació en el tauler d'anuncis de tots els centres de treball. Es donarà còpia del protocol a tots els Delegats de Prevenció, als membres del Comitè de Treballadors, així com també a totes les persones contractades per l'empresa a partir de la seva signatura.

4.3. Seguiment de funcionabilitat d'aplicació del Protocol

Anualment la Comissió d'Igualtat presentarà un informe dels casos d'assetjament que s'han tractat en l'empresa i del resultat dels mateixos, a la Direcció, que tindrà com objecte fer una valoració de la funcionabilitat d'aquest protocol, amb la finalitat de poder adaptar aquest protocol si fos necessari.



5. DEFINICIONS

5.1. Què s'entén per assetjament psicològic en el treball (mobbing)?

Es considera assetjament psicològic en el treball una situació en la qual una persona o un grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema de forma sistemàtica i recurrent i durant un temps perllongat sobre altra persona o persones en el lloc de treball o en connexió amb el mateix.

Aquest comportament, que sovint comporta baixes laborals continuades i perllongades, té per finalitat destruir les xarxes de comunicació de la víctima, destruir la seva reputació, minar la seva autoestima, pertorbar l'exercici de la feina de casa, degradar deliberadament les condicions de treball de la persona agredida, produint un dany progressiu i continu a la seva dignitat, per a assolir que finalment aquesta persona o persones abandonin el seu lloc de treball.

Aquesta violència psicològica, en ocasions es realitza en funció del sexe, la raça, l'edat, opinió, religió, circumstàncies personals o socials de la víctima i en tots els casos atenta contra la personalitat, la dignitat o la integritat física o psíquica d'una persona.

Els elements configuradors de les conductes d'assetjament psicològic es poden resumir en:

- **INTENCIÓ DE DANYAR:** existència real d'una finalitat lesiva de la dignitat professional i personal.
- **PERSISTÈNCIA EN EL TEMPS**
- **VULNERACIÓ DELS DRETS FONAMENTALS DE LA PERSONA**

L'assetjament moral pot ser de diversos tipus:

- **Assetjament Moral Descendent:** aquell que la persona acusadora ocupa un càrrec superior al de la víctima.
- **Assetjament Moral Horitzontal:** es produeix entre persones del mateix nivell jeràrquic.
- **Assetjament Moral Ascendent:** la persona acusadora ocupa un nivell jeràrquic inferior al de la víctima.



5.2. Què s'entén per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe?

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.

Encara que, generalment, l'assetjament no es concep com esporàdic, sinó com a insistent, reiterat i d'acorralament, un únic episodi de la suficient gravetat pot ser constitutiu d'assetjament sexual.

Els elements configuradors de les conductes d'assetjament sexual es poden resumir en:

- **SOL·LICITUD:** Entesa com sol·licitud de mantenir relacions sexuals.
- **REBUIG:** Que al rebuig de la proposta li segueixi una reacció de rebot, agressivitat, o actuacions en contra de la persona que ha rebutjat.
- **INSISTÈNCIA EN LA CONDUCTA** o **FET AÏLLAT** de la suficient gravetat.

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.

Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Així mateix, el condicionament d'un dret o d'una possibilitat d'aconseguir un dret o una millor situació laboral, amb 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.

5.3. Denúncia falsa

Es considerarà denúncia falsa aquella denúncia en la qual, després de la instrucció del procediment, resulti que concorren simultàniament els següents dos requisits:

- a) que no tingui cap tipus de justificació i fonament.
- b) que la seva presentació s'hagi produït amb mala fe per part de la persona denunciant, o amb l'única fi de danyar a la persona denunciada (assetjament invers) en els mateixos termes descrits en les definicions anteriors.

