

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE CASOS D'ASSETJAMENT

Data d'aprovació: 20 de gener de 2020

Data de revisió: 06 de març de 2024

Versió: 3.0

1. ÀMBIT D'APROVACIÓ

FUNDACIÓ FAMÍLIA I BENESTAR SOCIAL manifesta el seu compromís per aconseguir un espai de treball segur i lliure de situacions d'assetjament, demostrant tolerància zero davant aquest tipus de conductes o actituds per part de les persones treballadores.

Com a conseqüència, s'ha elaborat el present protocol, el qual preveu procediments de prevenció i actuació enfront de situacions d'assetjament.

2. OBJECTIUS

L'objectiu fonamental d'aquest protocol és prevenir que es produeixin situacions d'assetjament a l'entorn laboral i, en cas que es presentin, disposar dels procediments adequats per resoldre'ls i evitar que tornin a repetir-se.

3. ABAST

El protocol és aplicable a totes les persones treballadores de FUNDACIÓ FAMÍLIA I BENESTAR SOCIAL, inclòs el personal temporal i d'empreses externes que prestin els seus serveis.

4. DEFINICIONS

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 (article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 21 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Com a exemple, s'exposen els següents comportaments, els quals poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic amb contingut sexual.
- Realitzar xantatge sexual, forçant a la persona a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis laborals.

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 (article 7.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 21 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Com a exemple, s'exposen els següents comportaments, els quals poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe:

- Formular insults basats en el sexe de la persona treballadora.
- Assignar tasques o funcions per sota de la capacitat professional o competències de la persona treballadora pel seu sexe

Ciberassetjament: qualsevol conducta d'assetjament cap a una persona que es dugui a terme a través de mitjans digitals.

Com a exemple, s'exposen els següents comportaments, els quals poden evidenciar l'existència d'una conducta de ciberassetjament:

- Difondre imatges o vídeos de contingut sexual entre les altres persones treballadores, ja sigui a través de les xarxes socials o de comunicació (ex.: WhatsApp).
- Publicar o difondre missatges o contingut audiovisual (imatges, memes, etc.) que tinguin per objecte menystenir la dignitat i/o crear un entorn humiliant, especialment quan tractin sobre la vida sexual de la persona treballadora.

Assetjament moral: s'entendrà per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de forma intencionada, sistemàtica i prolongada en el temps en el si d'una relació de treball, que suposi directa o indirectament un menyscabament o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, a la qual

s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueixi anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'àmbit laboral. Aquestes conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació i/o diversitat sexual.

Com a exemple, s'exposen els següents comportaments, els quals poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament moral:

- Menyscabar la dignitat d'una persona treballadora.
- Difondre rumors sobre la vida personal amb la finalitat última de desacreditar la reputació professional.

Cal destacar que no tindran la consideració d'assetjament moral aquelles conductes que impliquin un conflicte personal de caràcter passatger en un moment concret, esdevingut en el marc de les relacions humanes, que evidentment afecta l'àmbit laboral, es produeix en el seu entorn, influeix en l'organització i en la relació laboral, però la seva finalitat no és la destrucció o el deteriorament de les parts implicades en el succés. En aquests supòsits, els responsables de cada àrea, i fins i tot la Gerència de FUNDACIÓ FAMÍLIA I BENESTAR SOCIAL, hauran d'assumir l'esclariment i resolució d'aquestes conductes, als efectes d'evitar que aquests fets o conflictes puntuals esdevinguin habituals i desemboquin en conductes d'assetjament moral.

FUNDACIÓ FAMÍLIA I BENESTAR SOCIAL reconeix com una acció de prevenció primordial la implantació, en els diversos departaments i entre els comandaments de la Fundació, de conductes ètiques que no manipulin les persones treballadores i que siguin humanitzadores. En aquest sentit, es facilitaran i impulsaran totes les accions encaminades a la prevenció de l'assetjament moral, ja que redundaran en una millora del clima laboral i de la cultura preventiva amb el consegüent increment del rendiment de les capacitats de les persones.

Actes discriminatoris: qualsevol comportament realitzat per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, malaltia, edat, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere quan es produeixin dins de l'àmbit de l'organització o com a conseqüència de la relació laboral per tal d'atemptar contra la dignitat de les persones creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Com a exemple, s'exposen els següents comportaments, els quals poden evidenciar l'existència d'una conducta d'actes discriminatoris:

- Excloure una persona d'una reunió de treball per la seva orientació sexual.
- No voler mantenir un contacte amb persones d'una altra raça.

5. PRINCIPIS

El present protocol es regeix pels següents principis del procediment d'actuació, els quals han de ser observats en tot moment:

- *Confidencialitat*: tota la informació que es recavi de les actuacions d'investigació, així com la identitat dels implicats, serà tractada amb la més estricta confidencialitat.
- *Equitat*: es garanteix la imparcialitat i un tracte just per a totes les persones implicades. Tothom qui intervingui en una fase del procediment haurà d'actuar de bona fe en la investigació i l'esclariment dels fets denunciats.
- *Protecció i indemnitat davant represàlies*: cap testimoni o denunciador patirà represàlies de cap tipus com a conseqüència de la presentació, per la seva part, de denúncia o manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir una situació d'assetjament (sense perjudici de les mesures disciplinàries que poguessin arbitrar-se en situacions de denúncia manifestament falses).

Així mateix, en tot moment es prestarà assessorament cap a les persones afectades i es garantirà que la persona assetjada pugui seguir en el seu lloc de treball en les mateixes condicions si aquesta és la seva voluntat.

- *Prioritat i tramitació urgent*: davant la comunicació de qualsevol presumpte cas d'assetjament, es procedirà amb la major celeritat possible a estudiar els fets i a definir un pla d'acció.
- *Investigació exhaustiva dels fets*: l'obertura i desenvolupament de tota investigació interna iniciada com a conseqüència d'un presumpte cas d'assetjament es durà a terme de forma objectiva i imparcial.

- *Garantia d'actuació:* davant de qualsevol situació d'assetjament s'adoptaran, sempre que escaigui, les mesures correctores necessàries, incloses en el seu cas les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones les conductes d'assetjament de les quals resultin provades, així com també amb relació a qui formuli denúncia falsa mitjançant mala fe.

6. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

6.1. Iniciació del procediment: s'activa el procediment d'actuació quan es comunica una situació d'assetjament, és a dir, les incloses a l'apartat "4. *Definicions*", ja sigui mitjançant una denúncia verbal o escrita:

- Directament per la persona afectada;
- Per qualsevol persona que tingui coneixement dels fets (testimoni).

Tota comunicació d'un cas d'assetjament haurà de formular-se a través del canal habilitat a tal efecte: <https://fibs.cat/es/canal-etico/>

La comunicació la rebrà el **Sr. Alfons Thió** (Responsable del Sistema), qui posarà en coneixement del Comitè de Supervisió i Compliment els fets comunicats i anomenarà a una persona de referència d'aquest Comitè, que serà la que tractarà la denúncia i acompanyarà i assessorarà en tot el procés a la persona afectada.

Durant la tramitació de l'expedient, les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de confiança, qui haurà de guardar sigil sobre la informació a la qual tingui accés. Aquesta persona de confiança podrà ser present en la presa de declaracions i en les comunicacions que es dirigeixin a les persones implicades.

6.2. Instrucció: la instrucció de l'expedient, així com la posterior recerca, la durà sempre el Comitè de Supervisió i Compliment, que serà l'encarregat d'instruir el procediment i vigilar que, durant aquest, es respectin els citats principis del procediment d'actuació.

Les persones participants en la instrucció queden subjectes a l'obligació de sigil professional sobre les informacions a les quals tinguin accés durant la tramitació de l'expedient. L'incompliment d'aquesta obligació podrà ser objecte de sanció.

6.3. Procediment previ: amb la posada en coneixement de la situació d'assetjament, s'iniciarà de manera automàtica un procediment previ, tret que la gravetat dels fets recomani el contrari, l'objectiu del qual és resoldre el problema de manera immediata ja que, a vegades, el simple fet de manifestar a la persona que presumptament assetja a una altra les conseqüències ofensives o intimidatòries que genera el seu comportament, és suficient per a solucionar el problema.

En aquesta fase del procediment, la persona de referència, s'entrevistarà amb les parts amb la finalitat d'esclarir els fets i aconseguir una solució acceptada per ambdues.

El procediment previ és molt recomanable, però en qualsevol cas facultatiu per a la presumpta víctima. Una vegada iniciat, i en el cas que el mateix no finalitzi en un termini de deu (10) dies des del seu inici havent resolt la situació d'assetjament, donarà lloc necessàriament a l'obertura de la corresponent recerca interna.

6.4. Investigació interna: la recerca interna dels fets es durà a terme amb la finalitat d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, proposant les degudes mesures correctores. En tot cas, en totes les fases de la recerca interna es respectaran els principis descrits a l'apartat anterior del present protocol.

En cas que s'evidenciï que la situació descrita no té gravetat o no té cap entitat, es tancarà el cas, arxivant la denúncia. Per contra, si els fets són greus, es seguirà amb el procediment de recerca i es determinaran aquests fets.

Tota la recerca la durà a terme el Comitè de Supervisió i Compliment, el qual analitzarà la denúncia i la documentació que s'aporti, entrevistant-se posteriorment amb la persona denunciant i denunciada, així com amb els possibles testimonis.

Durant tota la fase de recerca, es valorarà si es requereix l'adopció de mesures cautelars necessàries per a cessar immediatament la situació d'assetjament, protegir la integritat física i/o emocional de la persona afectada, així com per a evitar la destrucció de material probatori.

La fase de recerca interna integrarà quantes diligències es considerin necessàries per a l'esclariment dels fets denunciats i la identificació dels

responsables, mantenint-se la formalitat de donar tràmit d'audiència a les parts implicades i sempre respectant els seus drets fonamentals.

El procés de recerca interna finalitzarà amb l'informe vinculant, en el qual s'inclourà:

- una descripció dels fets denunciats i de les eventuais circumstàncies concretes del cas;
- les conclusions a les quals s'han arribat, una vegada practicades totes les diligències del procediment de recerca;
- les mesures correctores que es considerin pertinents.

6.5. Resolució: atès que s'hagi realitzat l'informe vinculant amb les conclusions, Gerència emetrà una resolució definitiva del cas. Aquesta resolució s'haurà de realitzar, com a màxim, als 30 dies laborals des de l'inici del procediment.

La constatació de l'existència d'assetjament en el cas denunciat donarà lloc, entre d'altres mesures, i sempre que el subjecte actiu es trobi dins l'àmbit de direcció i organització, a la imposició d'una sanció conforme a la qualificació establerta en el règim disciplinari del conveni col·lectiu.

Les persones que realitzin les diligències no podran tenir relació de dependència directa o parentiu amb qualsevol de les parts, ni tenir el caràcter de persona denunciada o denunciant.

En cas de concloure's que el cas no és objecte d'assetjament, però sigui una falta tipificada en el conveni col·lectiu, es proposarà la incoació d'expedient disciplinari segons correspongui.

Si no hi ha evidències suficients de l'existència d'una situació d'assetjament, s'arxivarà la denúncia.

En tot cas, la resolució s'haurà de fer arribar tant a la persona denunciant com a la denunciada.

Si s'evidencia que la denúncia formulada per assetjament resulta ser maliciosa o falsa, s'incoarà l'expedient disciplinari segons correspongui.