

# PLA DE PROTOCOL D'ASSETJAMENT



## 1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

El respecte a la dignitat dels altres, a la integritat moral, i a la no discriminació suposen tots ells, principis fonamentals de les relacions en el treball i el seu defensa ha de constituir un objectiu prioritari de CÀRITAS INTERPARROQUIAL DE MATARÓ posant en això tot el seu esforç i compromís.

CÀRITAS INTERPARROQUIAL DE MATARÓ desitja declarar de manera clara i inequívoca que les conductes susceptibles de ser considerades constitutives d'assetjament de qualsevol tipus no seran tolerades, i que posarà tots els mitjans i esforços necessaris perquè els qui siguin objecte d'aquestes conductes, tinguin a la seva disposició la protecció necessària de CÀRITAS INTERPARROQUIAL DE MATARÓ garantint la màxima confidencialitat i respecte a la seva dignitat.

En conseqüència, CÀRITAS INTERPARROQUIAL DE MATARÓ adquireix el compromís de:

- 1) Garantir un entorn laboral exempt de qualsevol tipus d'assetjament moral o psicològic, sexual o per raó de sexe, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual o malaltia.
- 2) Garantir un ambient de treball en el qual tots els individus siguin tractats amb respecte i dignitat. Totes les persones tenen el dret a treballar en un ambient professional que promogui la igualtat d'oportunitats d'ocupació i prohibeixi les pràctiques discriminatòries.
- 3) Garantir la possibilitat d'utilitzar el procediment previst en aquest document sense por de ser objecte de represàlies de cap mena, siguin per intimidació, tracte injust, discriminatori o desfavorable.

Per tant, CÀRITAS INTERPARROQUIAL DE MATARÓ espera que totes les relacions entre les persones en el lloc de treball siguin de tipus institucional i lliure de biaixos, prejudicis i assetjament.

Tanmateix, CÀRITAS INTERPARROQUIAL DE MATARÓ assumeix la salvaguarda preceptiva del dret a la intimitat i a la confidencialitat de les persones implicades en algun dels processos relacionats amb el present protocol. Es garanteix igualment, de manera expressa, la protecció a qualssevol persona de CÀRITAS INTERPARROQUIAL DE MATARÓ que, en virtut del present Protocol, hagi de realitzar alguna actuació relacionada amb l'exercici de les funcions que tingui encomanades.

En aquest mateix sentit, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes reconeix que la igualtat és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, instituint l'obligació de promoure condicions de treball que evitin la situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com arbitrants procediments específics per a la seva prevenció i donar lloc a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest.

Per l'anteriorment exposat, i en desenvolupament del deure establert en l'article 48.1 de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març per a la Igualtat efectiva de dones i homes, BOE 23/3/2007, s'estableix aquest protocol.

El present protocol té com a objectiu prevenir que es produeixi l'assetjament en l'entorn laboral i, si ocorre, assegurar que es disposa dels procediments adequats per a tractar el problema i evitar que es repeteixi.

El Protocol tindrà la màxima difusió per a les persones treballadores, tant actuals com noves incorporacions, incloent-hi el seu contingut en la formació inicial.

## **2. OBJECTE**

L'objecte del present procediment és definir que és l'assetjament i com procedir en situacions d'assetjament a l'entorn de CÀRITAS INTERPARROQUIAL DE MATARÓ.

## **3. CAMP D'APLICACIÓ.**

El procediment és aplicable al conjunt de la plantilla, proveïdors, voluntaris i donants que prestin serveis en CÀRITAS INTERPARROQUIAL DE MATARÓ.

L'àmbit de l'assetjament, en qualsevol de les seves modalitats, serà en el centre de treball, en conseqüència, si es produís fora del mateix haurà de posar-se de manifest que la situació és per causa directament lligada al treball (per exemple, en ocasió d'esdeveniments o viatges amb motiu del treball).

## **4. NORMATIVA I ALTRES DOCUMENTS DE REFERÈNCIA.**

- Constitució Espanyola. Article 14.
- Estatut dels treballadors.
- Conveni Col·lectiu de Càritas Diocesana de Barcelona.
- Canal de denúncies.
- Principis Ètics.

## **5. DEFINICIONS.**

Es distingeixen diferents tipus d'assetjament:

### *5.1. Assetjament Moral o Psicològic (assetjament psicològic).*

Es considera com a "Assetjament Moral o Psicològic" l'exposició a conductes de Violència Psicològica intensa, dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones, per part d'una altra/s que actuen enfront d'aquella/s des d'una posició de poder no necessàriament jeràrquica, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta conducta de violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització d'aquest; suposant tant un atemptat a la dignitat de la persona, com un risc per a la seva salut.

En aquest context, perquè una conducta pugui ser qualificada d'Assetjament Psicològic o moral (Assetjament psicològic), es requerirà que es compleixin totes les condicions que s'han subratllat en la definició.

No tindran, per tant, la consideració d'Assetjament Psicològic / Assetjament psicològic aquelles conductes que es produeixen des d'una relació simètrica i defineixen un conflicte entre les parts

en l'àmbit del treball, bé sigui de caràcter puntual, en un moment concret, o més permanent. Evidentment, tot conflicte afecta a l'àmbit laboral, es dona en el seu entorn i influeix en l'organització i en la relació laboral; però no pot considerar-se assetjament psicològic si no reuneix les condicions de la definició.

Pot tractar-se d'autèntiques situacions de “maltractament psicològic en el treball”, similars a les incloses en l'assetjament psicològic, però sense el component de repetició i durada que es requereix en aquell, ja sigui perquè són realment esporàdiques o perquè siguin denunciades en una fase precoç.

Com a tals conductes violentes han de ser igualment previngudes i/o avortades com més aviat millor i, si escau, sancionades d'acord amb la normativa pròpia de l'Organització; però no com a assetjament psicològic, per no reunir les característiques essencials d'aquest. Cal tenir en compte que, si aquestes situacions no es resolen amb promptitud, possibilitarà que es tornin cròniques, podent evolucionar a una situació d'assetjament pròpiament dit.

#### *5.1.1. Conductes considerades assetjament moral o psicològic.*

A continuació, s'enuncien, a tall d'exemple, una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits posats de manifest en el punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament psicològic en el treball:

Atacs amb mesures organitzatives:

- Obligar a algú a executar tasques en contra de la seva consciència.
- Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats.
- Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
- No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants.
- Negar o ocultar els mitjans per a fer el treball, o facilitar dades errònies.
- Assignar treballs molt superiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt de menor de la requerida en el lloc.
- Ordres contradictòries o impossibles de complir.
- Manipular les eines de treball (per exemple, esborrar arxius de l'ordinador).
- Robatori de pertinences, documents, eines de treball, etc.
- Amenaces o pressions a les persones que fan costat a l'assetjat.
- Manipulació, ocultació, devolució de la correspondència, les crides, els missatges, etc., de la persona.
- Negar o dificultar l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

Atacs per a reduir les possibilitats de comunicació:

- Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys (aïllament).
- Ignorar la presència de la persona.
- No dirigir la paraula a la persona.
- Restringir als companys la possibilitat de parlar amb la persona.
- No permetre que la persona s'expressi.
- Evitar tot contacte visual.
- 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:

- Amenaces i agressions físiques.
- Amenaces verbals o per escrit.
- Crits o insults.
- Trucades telefòniques atemorint.
- Provocar a la persona, obligant-lo a reaccionar emocionalment.
- Ocasionar intencionadament despeses per a perjudicar la persona.
- Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences.
- Exigir a la persona fer treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.

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

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

## 5.2. Assetjament sexual.

De conformitat amb el que s'estableix en l'article 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i art. 7 de la Llei orgànica 3/2007 de 21 de març, es considera assetjament sexual la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

### 5.2.1. Conductes considerades Assetjament Sexual.

#### Conductes verbals:

Insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual; insistència per a participar en activitats socials fora del lloc de treball, després que la persona objecte del mateix faig deixat clar que aquesta insistència és molesta i inoportuna; flirtejos ofensius; comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens; trucades telefòniques no desitjades; bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.

#### No verbals:

Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, xiulades o fer uns certs gestos; cartes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu, de contingut sexual.

#### Físiques:

Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, acostament físic excessiu o innecessari.

### 5.2.2. Tipus d'assetjament sexual.

Es distingeixen dos tipus d'assetjament sexual en funció de si les anteriors conductes impliquen o no un element de coacció:

#### Xantatge sexual o d'intercanvi (anomenat Assetjament quid pro quo):

Consisteix a forçar a la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats uns certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, a la retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, el seu subjecte actiu serà aquell que tingui poder, sigui directament o indirectament, per a proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

#### Assetjament sexual ambiental:

El subjecte actiu de l'assetjament crea un entorn de treball intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, a conseqüència d'actituds i comportaments no desitjats de naturalesa sexual. Pot ser realitzat per qualsevol membre de CÀRITAS INTERPARROQUIAL DE MATARÓ amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones situades d'alguna manera en les instal·lacions de CÀRITAS INTERPARROQUIAL DE MATARÓ.

#### *5.3. Assetjament per raó de sexe, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual o malaltia.*

De conformitat amb el que s'estableix en l'article 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i art. 7 de la Llei orgànica 3/2007 de 21 de març es defineix així la situació en què es produeix un comportament, realitzat en funció de la raça, creença, sexe o orientació sexual 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.

#### *5.3.1. Conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual o malaltia.*

S'indiquen a continuació, a tall d'exemple, una sèrie de conductes o comportaments que, dutes a terme en funció del sexe o orientació sexual d'una persona i amb el propòsit d'atemptar contra la seva dignitat, podrien ser constitutives d'aquesta mena d'assetjament:

- Ignorar o excloure a la persona.
- Avaluar el treball de la persona de manera no equitativa o de manera esbiaixada.
- Assignar tasques o treballs per sota de la capacitat professional o competències de la persona.
- Conductes explícites o implícites dirigides a prendre decisions sobre l'accés de la persona a la formació professional i a l'ocupació, la continuïtat d'aquest, la retribució, o qualsevol altres decisions relatives a aquesta matèria.
- Tracte desfavorable per raó d'embaràs o maternitat.

## **6. DESCRIPCIÓ I DESENVOLUPAMENT DEL PROCEDIMENT**

CÀRITAS INTERPARROQUIAL DE MATARÓ garanteix l'activació del procediment descrit a continuació quan es produeixi una denúncia d'assetjament moral, sexual o per raó de sexe.

### *6.1. Principis del procediment d'actuació.*

El procediment d'actuació es regirà pels següents principis, que hauran de ser observats en tot moment:

- Garantia de confidencialitat i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, garantint en tot cas la preservació de la identitat i circumstàncies personals de qui denunciï.

- Prioritat i tramitació urgent. Recerca exhaustiva dels fets, objectiva i imparcial, i si cal, dirigida per professionals especialitzats.
- Garantia d'actuació adoptant les mesures necessàries, incloses, si escau, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones les conductes d'assetjament de les quals resultin provades, així com també en relació amb qui formuli imputació o denúncia falsa, mitjançant mala fe.
- Indemnitat enfront de represàlies, garantint que no es produirà tracte advers o efecte negatiu en una persona a conseqüència de la presentació per la seva part de denúncia o manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament i a iniciar el present procediment, (sense perjudici de les mesures disciplinàries que poguessin arbitrar-se en situacions de denúncia manifestament falses).
- Garantia que la persona assetjada pugui seguir en el seu lloc de treball en les mateixes condicions si aquesta és la seva voluntat.

### *6.2. Iniciació del procediment.*

El procediment s'inicia a partir de la presentació d'una denúncia, mitjançant el “canal de denúncies” habilitat en la pàgina web, un escrit enviat al domicili social de CÀRITAS INTERPARROQUIAL DE MATARÓ, carrer L'Explanada 72 08301 Mataró, o mitjançant comunicació formal del denunciador al seu immediat superior i/o persones titulars dels serveis o àrees que tinguin coneixement del possible assetjament.

Quan el denunciador no sigui el propi interessat, en poder presentar-se la denúncia igualment pel seu representant legal, o per les persones titulars dels òrgans administratius que tinguin coneixement del possible assetjament, l'organització estarà obligada a verificar el cas i, una vegada verificat, iniciarà les actuacions previstes en aquest procediment.

En redactar la denúncia, el denunciador ha d'escriure-la amb el major nivell de detall possible quant a dates, llocs, noms i qualsevol altre detall que pugui aportar major coneixement del fet denunciat o notificat. A més, el denunciador podrà aportar tota la documentació que estimi convenient.

Les denúncies que no continguin la informació necessària per a comprovar i/o investigar els fets, no es podrà prendre en consideració.

**TOTES LES DENÚNCIES HAN DE SER RECEPCIONADES PER L'ÒRGAN DE COMPLIMENT DE PRINCIPIS ÈTICS** que en cas de CÀRITAS INTERPARROQUIAL DE MATARÓ, serà LA UNITAT DE COMPLIMENT NORMATIU.

Després d'una primera anàlisi de les dades objectives, prèviament conegudes per part de l'oficial de compliment, sobre el cas haurà de:

- Rebutjar aquesta denúncia, per no complir amb les condicions exigides, o per resultar evident que el plantejat no pertany a l'àmbit d'aquest procediment.
- Iniciar la tramitació del cas segons el que es preveu en aquest procediment.

### *6.3. Instrucció.*

La instrucció de l'expedient correrà sempre a càrrec de l'oficial de compliment normatiu.

Aquest participarà en aquesta recerca, tenint com a funció la de vigilar que durant la instrucció del mateix es respectin els principis informadors que es recullen en el procediment d'actuació.

#### *6.4. Resposta Prèvia o Informal.*

Amb la posada en coneixement de l'oficial de compliment, s'iniciarà de manera automàtica un procediment previ o informal, 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 mer fet de manifestar a la persona que presumptament assetja a una altra les conseqüències ofensives o intimidatòries que genera el seu comportament, és suficient perquè se solucioni el problema.

En aquesta fase del procediment, la persona que instrueixi l'expedient s'entrevistarà amb cadascuna de 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 dies laborals des del seu inici -això és, la posada en coneixement a la persona designada per la Junta Directiva de la situació d'assetjament- havent resolt el problema d'assetjament, donarà lloc necessàriament a l'obertura del procediment formal.

Si la denúncia no és admesa a tràmit, bé per no complir amb els continguts mínims, bé per considerar que els fets denunciats no corresponen a cap incompliment, s'arxivarà informant el remitent del seu arxiu i indicant els motius pels quals no es va admetre a tràmit.

#### *6.5. Resposta Formal.*

El procediment formal s'iniciarà amb l'obertura per part de l'oficial de compliment -part instructora- d'un expedient informatiu. Es podrà nomenar igualment un secretari perquè s'encarregui de la documentació i tramitació.

En la instrucció es podran practicar quantes diligències es considerin necessàries per a l'esclariment dels fets denunciats, mantenint-se la formalitat de donar tràmit d'audiència a les parts implicades.

En el termini màxim de 30 dies laborals des de l'inici de l'expedient, després de la seva instrucció, s'haurà de redactar un informe per l'instructor, que contingui la descripció dels fets denunciats, les circumstàncies concurrents, la intensitat d'aquests, la reiteració en la conducta i el grau d'afectació sobre les obligacions laborals i l'entorn laboral de la presumpta víctima.

Aquest informe haurà d'aprovar-se per la Unitat de Compliment Normatiu, qui podrà realitzar aquelles apreciacions que tingui per convenient.

En tot cas haurà de recollir la convicció o no de la part instructora d'haver-se comès els fets denunciats, explicitant els fets que han quedat objectivament acreditats sobre la base de les diligències practicades.

#### *6.6. Mesures Cautelars.*

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la part instructora, la Unitat de Compliment Normatiu, adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar perjudici en les condicions laborals de les persones implicades.

#### *6.7. Tancament de l'Expedient.*

La Unitat de Compliment Normatiu de CÀRITAS INTERPARROQUIAL DE MATARÓ, examinat l'informe final i prenent en consideració la gravetat i transcendència dels fets acreditats, adoptarà, en un termini màxim de 15 dies laborals, des de la recepció de l'informe, les mesures correctores necessàries, podent ser aquestes la ratificació com a definitives de les mesures cautelars adoptades en la tramitació de l'expedient, si n'hi hagués hagut.

En tot cas, si es constata assetjament s'imposaran les mesures sancionadores disciplinàries previstes en el Conveni Laboral de l'Entitat.

En el cas que es determini que no ha existit assetjament en qualsevol de les seves modalitats s'arxivarà la denúncia. Si es constatés la mala fe de la persona denunciant, s'aplicaran les mesures disciplinàries corresponents.

#### *6.8. Disposicions varies.*

##### Protecció de les víctimes

En el cas que es determini l'existència d'assetjament, en qualsevol de les seves modalitats, i la sanció imposada a l'assetjador no comporti la seva sortida de CÀRITAS INTERPARROQUIAL DE MATARÓ, el Consell Directiu prendrà les mesures oportunes perquè l'assetjador i la víctima no convisquin en el mateix entorn de treball, sempre que això sigui possible. En aquestes mesures -que no podran suposar ni millora ni detriment de les seves condicions contractuals- tindrà preferència de tracte la persona assetjada.

##### Represàlies

Si es produïssin represàlies o actes de discriminació sobre la persona denunciant, la víctima o altres persones involucrades en el procés, s'hagi determinat o no l'existència de l'assetjament, en qualsevol de les seves modalitats, s'adoptaran també les mesures disciplinàries corresponents.

##### Protecció de dades

La divulgació no autoritzada de dades de qualsevol dels procediments que s'incoïn tindrà la consideració d'incompliment contractual susceptible de sanció disciplinària.

## **7. CONCLUSIONS**

Com a conclusió, i amb la finalitat d'incidir en els punts de major rellevància del Protocol, es resumeixen a continuació els principis que han de regir en tot moment en aquesta matèria:

- 1) CÀRITAS INTERPARROQUIAL DE MATARÓ no tolerarà cap mena d'assetjament en el treball.
- 2) Tots els membres de CÀRITAS INTERPARROQUIAL DE MATARÓ tenen la responsabilitat de col·laborar a garantir un entorn de treball en què es respecti la dignitat, i tots aquells amb persones al seu càrrec tindran específicament encomanada la labor de procurar que no es produeixi cap mena d'assetjament en el seu àmbit d'organització.
- 3) En casos de denúncia, s'actuarà amb la deguda discreció amb vista a preservar la dignitat i la intimitat de tots els implicats.
- 4) Les denúncies es realitzaran per escrit, no podran ser anònimes i seran investigades i analitzades sense dilacions indegudes, de manera àgil i fiable.
- 5) Totes les persones afectades seran escoltades i recolzades en tot moment.



- 6) Tots els involucrats tindran un tracte imparcial, i no es presumirà la culpabilitat del denunciat.
- 7) Les denúncies se sustentaran en informació fiable i detallada.
- 8) Les acusacions falses i les represàlies no es toleraran, i podran ser objecte de mesures disciplinàries.
- 9) Es protegirà abans de res la seguretat i la salut de les persones, per al que podran adoptar-se les mesures que es considerin oportunes en cada cas.

#### **8. LLISTAT DE DOCUMENTS, FORMATS I REGISTRES:**

Documents:

- Annex 1: Formulari de Denúncia de

## ANNEX 1: FORMULARI DE DENÚNCIA D'ASSETJAMENT

SOL·LICITANT (si us plau subratlli l'opció adequada)

- Persona afectada
- Junta Directiva
- Altres. Indicar: \_\_\_\_\_

TIPUS D'ASSETJAMENT (si us plau subratlli l'opció adequada)

- Moral/Psicològic
- Sexual
- Per raó de sexe, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual o malaltia
- Violència física
- Altres discriminacions (Especificar): \_\_\_\_\_

DADES DE LA PERSONA AFECTADA

- Nom i cognoms:
- NIF:
- Sexe:
- Telèfon de contacte:
- Data i hora del succés: \_\_\_\_\_

DADES PROFESSIONALS DE LA PERSONA AFECTADA

Lloc de treball: \_\_\_\_\_

DESCRIPCIÓ DELS FETS (Breu resum de l'ocorregut)

PRESÈNCIA DE TESTIMONIS. En cas afirmatiu indicar nom

- Si (Especificar)
- No

DOCUMENTACIÓ ANNEXA

- SI
- NO

SOL·LICITUD

- Sol·licito l'inici del Procediment enfront de l'Assetjament

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_\_\_

Signatura de la persona interessada \_\_\_\_\_