

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

Barcelona, a 8 de febrer de 2023

MARC LEGISLATIU

La Constitució espanyola reconeix com a drets fonamentals la dignitat de les persones, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat (article 10.1), la igualtat i la no discriminació per raó de sexe en sentit ampli (article 14), el dret a la vida i a la integritat física i moral, així com a no ser sotmesos a tractes degradants (article 15), el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar, i a la pròpia imatge (article 18.1).

L'article 35.1 de la Constitució incorpora, al seu torn, el dret a la no discriminació per raó de sexe en l'àmbit de les relacions de treball.

A més, en el seu article 9.2, la Constitució disposa que correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

L'article 10.1 de la Constitució també imposa als poders públics el deure de protegir la dignitat de la persona que es veu afectada per tractes discriminatoris.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, dona un gran pas prohibint expressament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com definint aquestes conductes (articles 7, 8, 48 i 62).

L'article 48 de la citada Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, estableix que les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar empara a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte, havent de negociar-se amb els representants dels treballadors les mesures que s'implantin.

L'assetjament moral, sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral ha de ser entès com una manifestació més de discriminació, ja que contribueix a un manteniment de la desigualtat al mercat de treball.

L'assetjament moral i sexual suposa la vulneració de drets fonamentals de les persones com són el dret a la dignitat, a la intimitat, a la llibertat sexual, a la no discriminació per raó de sexe, a la salut i a la seguretat en el treball.

A través del desenvolupament d'un protocol per a la prevenció de l'assetjament moral, sexual i l'assetjament per raó de sexe, l'Escola BetàniaPatmos deixa expressa constància de la seva intenció d'adoptar, en el marc de les seves responsabilitats, quantes mesures siguin necessàries per impulsar un ambient de treball lliure d'assetjament, no permetent ni consentint conductes d'aquesta naturalesa.

Que en el marc laboral s'aconsegueixi un clima positiu i saludable és una responsabilitat de tota la comunitat educativa que forma part de l'Escola. Per a això s'expressarà el compromís de la direcció del centre, de les persones que componen la representació legal de la plantilla i del conjunt de la plantilla.

En l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, s'estableix l'obligació de negociar les mesures que s'adoptin amb la representació legal de la plantilla, tals com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

La representació legal de la plantilla contribuirà a la prevenció de l'assetjament moral, sexual i l'assetjament per raó de sexe mitjançant la sensibilització de les treballadores i treballadors enfront de tal conducta i la informació a la direcció de l'Escola dels comportaments de què tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-los.

Només a través d'una implicació conjunta de totes les parts es pot aconseguir un entorn lliure de qualsevol actuació o comportament que, directament o indirectament, suposi una discriminació en l'entorn laboral.

És per tot plegat que la direcció de la Fundació Privada BetàniaPatmos (en endavant l'Escola) ha decidit elaborar i aplicar el present protocol que desenvolupa el marc legislatiu esmentat.

1. OBJECTE

L'objecte d'aquest protocol és recopilar les recomanacions bàsiques per a la prevenció de l'assetjament en qualsevol de les seves modalitats i establir les pautes d'actuació en el cas de sospita.

2. ABAST

Aquest sistema normatiu i procedimental afectarà a tot el personal laboral que compon la plantilla de l'Escola, a la seva direcció, a la titularitat i, si escau, al personal de les contractes i subcontractes que desenvolupin la seva activitat en el si d'aquest centre docent.

Com a norma interna, haurà de ser coneguda i respectada per tota l'organització en el seu conjunt. Per a això s'utilitzaran els recursos informatius corresponents.

3. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

L'Escola, per fomentar i preservar la dignitat de tot el personal, es compromet a crear i/o mantenir un entorn laboral respectuós amb la dignitat i amb la llibertat personal.

D'acord amb aquest compromís, l'Escola declara que les actituds d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe representen un atemptat greu contra la dignitat de les persones i els seus drets fonamentals.

Tota persona que consideri que ha estat objecte d'assetjament té dret a sol·licitar l'aplicació del present protocol.

Les situacions d'assetjament moral, sexual o per discriminació de sexe seran considerades com a falta laboral donant lloc a les sancions corresponents.

És responsabilitat de tots els membres de l'Escola assegurar un entorn de treball respectuós amb els drets de tothom que la integra, especialment dels membres de la direcció, que han de garantir, amb els mitjans al seu abast, que no es produeixin situacions d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats. En cas de produir-se, es garantirà l'ajuda a la persona que el sofreixi i s'evitarà amb tots els mitjans possibles que la situació es repeteixi.

L'assetjament en el treball és un comportament contrari als valors fonamentals expressats en l'ideari i projecte educatiu de l'Escola, que estableixen el respecte escrupolós dels drets de les persones, respecte basat en la igualtat de totes elles.

És per això que l'Escola es compromet a:

- No permetre ni tolerar en cap cas comportaments, actituds o situacions d'assetjament moral, sexual i assetjament per raó de sexe.
- No ignorar les queixes, reclamacions i denúncies dels casos d'assetjament que es puguin produir en el centre.
- Rebre i tramitar de forma rigorosa i ràpida, així com amb les degudes garanties de seguretat jurídica, confidencialitat, imparcialitat i dret de defensa de les persones implicades, totes les queixes, reclamacions i denúncies que poguessin produir-se.
- Sancionar les persones que assetgin en funció de les circumstàncies i condicionaments del seu comportament o actitud.

Per a la consecució efectiva d'aquest compromís, l'Escola exigeix a totes i cadascuna de les persones que integren la seva organització que assumeixin les següents responsabilitats:

- Tractar totes les persones amb les quals es mantinguin relacions per motius de treball (proveïdors, companys de treball, alumnes, personal col·laborador extern, etc.) amb respecte a la seva dignitat i als seus drets fonamentals.
- Evitar comportaments, actituds o accions que són o puguin ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, intimidatòries o hostils.
- Actuar adequadament enfront d'aquests comportaments, actituds o accions: no ignorant-los, no tolerant-los, manifestant el seu desacord, impedit que es repeteixin o s'agreugin, comunicant-los a les persones designades a aquest efecte, així com donant suport a les persones que els sofreixen.

Per la seva banda, la direcció del centre es compromet a establir les següents mesures per a la prevenció i actuació enfront de l'assetjament moral, sexual i/o assetjament per raó de sexe:

- Disseny d'un protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament moral, sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Difusió i distribució entre totes les persones treballadores del protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament.
- Realització d'accions formatives en matèria de prevenció de l'assetjament.
- Realització d'estudis d'avaluació de riscos psicosocials i inclusió de la violència sexual entre els riscos laborals que concorren en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball.
- Avaluació i seguiment, amb caràcter periòdic, del desenvolupament, funcionament i efectivitat del protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament.

En el desenvolupament i implantació de les diferents actuacions i mesures recollides en aquesta declaració de principis de l'entitat es comptarà amb la participació i col·laboració de la representació legal del personal del centre.

4. DEFINICIONS

Assetjament moral: Segons l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, en la seva Nota Tècnica de Prevenció núm. 476, el *mobbing* o assetjament moral és la situació en la qual una persona o un grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema, de forma sistemàtica (almenys, una vegada per setmana), durant un temps perllongat (més de 6 mesos), sobre una altra persona en el lloc de treball. És tota conducta, pràctica o comportament

realitzats de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball que suposi, directament o indirecta, un menyscapse o atemptat contra la dignitat de la treballadora o del treballador al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament a l'entorn laboral.

Són formes d'expressió de *mobbing*:

- Accions contra la reputació o la dignitat personal de l'afectat per mitjà de la realització de comentaris injuriosos contra la seva persona, ridiculitzant-lo o rient públicament d'ell, del seu aspecte físic, dels seus gestos, de la seva veu, de les seves conviccions personals o religioses, del seu estil de vida, etc.
- Accions contra l'exercici del seu treball: encomanar-li treballs per als quals l'individu no està qualificat o que requereixen una qualificació menor que la que posseeix la víctima; privar-lo de la realització de qualsevol tipus de treball; o enfrontar-lo a situacions de conflicte de rol (negant-li o ocultant-li els mitjans per realitzar el seu treball, sol·licitant-li demandes contradictòries o excloents, obligant-lo a realitzar tasques en contra de les seves conviccions morals, etc.).
- Accions de manipulació de la comunicació o de la informació amb la persona afectada que inclouen una àmplia varietat de situacions: mantenir l'afectat en una situació d'ambigüitat de rol (no informant-lo sobre diferents aspectes del seu treball com ara les seves funcions i responsabilitats, els mètodes de treball a realitzar, la quantitat i la qualitat del treball a realitzar, etc., mantenint-lo en una situació d'incertesa); fer un ús hostil de la comunicació tant explícitament (amenaçant-lo, criticant-lo o reprenent-lo sobre temes tant laborals com referents a la seva vida privada) com implícitament (no dirigint-li la paraula, no fent cas a les seves opinions, ignorant la seva presència...); o utilitzar selectivament la comunicació (per reprendre o amonestar i mai per felicitar, accentuant la importància dels seus errors, minimitzant la importància dels seus assoliments...).
- Accions característiques de situacions d'iniquitat mitjançant l'establiment de diferències de tracte, o mitjançant la distribució no equitativa del treball, o mitjançant desigualtats remuneratives, etc.

Conductes excloents de l'assetjament moral:

A títol de referència se citen conductes que, amb caràcter general, no tenen la consideració d'assetjament psicològic o moral:

- Un acte singular: una discussió, desacord o mal humor puntual.
- Les directrius que es reben del superior jeràrquic per treballar de forma eficient i eficaç.
- Els conflictes entre dues persones o més. S'ha de tenir present que en un conflicte hi ha dos interlocutors que no estan d'acord i que discuteixen amb més o menys sort, però al mateix nivell. Contràriament, en l'assetjament no hi ha discussió perquè no es vol resoldre cap problema; l'assetjador o assetjadora el que pretén és frenar o impedir qualsevol comunicació.
- Les crítiques constructives o les avaluacions relatives al treball, sempre que no estiguin al servei d'un intent de represàlia.
- La supervisió o el control del treball, sempre que no afecti a la dignitat del treballador o la treballadora.

Assetjament sexual: Segons l'article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007, 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. Segons el Parlament Europeu és la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic ni desitjat, d'índole sexual, que tingui per objecte o

efecte atemptar contra la dignitat d'una persona i, en particular, contra la seva llibertat sexual. Segons la Comissió Europea és la submissió al treballador o treballadora a comportaments físics o verbals de naturalesa sexual no desitjats.

Assetjament per raó de sexe: Segons l'article 7.2 de la Llei Orgànica 3/2007, 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.

El caràcter laboral es presumeix en produir-se en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions d'ocupació, formació o promoció en el treball. L'acció exercida per l'assetjador o assetjadora ha de ser no desitjada i rebutjada per qui la sofreix. Ha d'haver-hi absència de reciprocitat per part de qui rep l'acció.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a 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.

Per a la concreció sobre les diferents formes d'expressió de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, aquest protocol es remet a la Nota Tècnica de Prevenció núm. 507 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball sobre «Assetjament sexual en el treball».

5. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

En el cas que una persona treballadora senti que està sent objecte d'assetjament o que ho sospiti sobre un company o una companya, i amb la finalitat de garantir els seus drets a la queixa i a la confidencialitat, s'estableixen els següents procediments d'actuació, sense perjudici de la utilització paral·lela o posterior per part de la víctima de vies administratives o judicials.

En cas que un membre de la direcció estigüés involucrat com a assetjador o com a víctima, automàticament no intervindrà en tot el procediment d'actuació.

5.1. Procediment informal

El treballador o treballadora haurà de realitzar una denúncia en forma verbal d'una situació d'assetjament davant de la direcció de l'Escola o del responsable superior (cap d'estudis, cap de departament...).

La direcció nomenarà un instructor o instructora entre el personal del centre, qui, una vegada accepti el càrrec, rebrà de forma personal i directa la informació que consideri necessària. A més, serà la persona amb qui la víctima podrà tractar el procediment una vegada iniciat.

L'instructor o instructora actuarà objectivant la situació i valorant la consistència de la denúncia, constatarà la solució del problema i assenyalarà la consecució o no de la finalitat del procediment i, en cas de ser necessari, proposarà les mesures que s'estimin convenientes.

La comunicació que motivi l'apertura del procediment informal podrà ser realitzada per la víctima, els representants legals del personal laboral o per qualsevol persona que tingui coneixement de la situació.

Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només hi podran tenir accés les parts.

5.2. Procediment formal

Quan el procediment informal no doni resultat o sigui inadequat per resoldre el problema, es recorrerà al procediment formal, amb les següents pautes d'actuació:

- Comunicació per escrit a la direcció. En aquesta comunicació s'han de reflectir detalladament els fets i les persones implicades, dates, situacions, existència de testimonis, així com qualsevol altra informació que es consideri d'utilitat per a la recerca del possible problema.
- La direcció nomenarà un instructor o instructora entre el personal del centre, qui, una vegada accepti el càrrec, rebrà de forma personal i directa la informació que consideri necessària. L'instructor o instructora decidirà la pràctica de quantes diligències, proves i actuacions estimi convenients per a l'esclariment dels fets denunciats, donant audiència a totes les parts, testimonis i altres persones que consideri que hagin o puguin aportar informació.
- La fase instructora finalitzarà amb l'elaboració d'un informe de conclusions elaborat per l'instructor o instructora.
- L'expedient informatiu es desenvoluparà sota els principis d'objectivitat, confidencialitat, rapidesa i igualtat, sent advertits tots els que intervinguin de la seva obligació de guardar la més absoluta confidencialitat sobre tot allò que coneguin amb motiu de la seva participació en el procediment. Els treballadors i treballadores que considerin que han estat objecte d'assetjament i que plantegin una denúncia en matèria d'assetjament o prestin assistència en qualsevol procés informatiu, sigui facilitant informació o intervenint com a testimonis, no podran ser objecte d'intimidació, persecució o represàlies.
- La direcció de l'Escola serà l'única competent per prendre les accions de tipus preventiu, organitzatiu o disciplinari que consideri necessàries i adients, si procedeixen, dins del marc de la relació laboral fixada pel contracte de treball, el conveni col·lectiu i l'Estatut dels Treballadors.
- Quan es constati l'existència d'assetjament, la direcció adoptarà quantes mesures correctores estimi oportunes. Aquestes mesures correctores han de ser adoptades amb atenció als criteris de graduació i proporcionalitat respecte de les conductes objecte d'anàlisi.
- Les possibles accions de tipus preventiu, organitzatiu o disciplinari adoptades es posaran en coneixement tant del sol·licitant com de la persona contra la qual s'hagi dirigit la sol·licitud.
- 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.
- La comunicació que motivi l'apertura del procediment formal podrà ser realitzada per la víctima, els representants legals del personal laboral o per qualsevol persona que tingui coneixement de la situació.
- Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només hi podran tenir accés les parts.

6. DISPOSICIONS DIVERSES

6.1. Mesures preventives

Es promouran les «bones maneres» en la conducta amb l'objecte de preservar en tot moment la dignitat de la persona. Per a això és important evitar en l'entorn laboral l'existència de les següents conductes:

- Comentaris sobre la vida privada, aparença, condició sexual, crítiques permanents, imitacions...
- Enviament de gràfics, dibuixos i fotografies de contingut sexual explícit.
- Trucades telefòniques, missatges, correus electrònics de contingut sexual.
- Agressions verbals (crits, insults, amenaces, desqualificacions ofensives, ofertes sexuals, invitacions impúdiques).
- Agressions físiques, contacte físic deliberat, acostament excessiu i innecessari.
- Atacs a les creences religioses, polítiques, nacionalitat, raça, condició sexual, discapacitats.
- Qualsevol altre comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació de la persona.

6.2. Protecció de les víctimes

La direcció, 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, sempre que sigui possible, l'assetjador o assetjadora i la víctima no convisquin en el mateix entorn laboral, mesures sobre les quals tindrà preferència la persona que ha estat assetjada.

6.3. Difusió del Protocol per a la prevenció, detecció i tractament de casos d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe en el lloc de treball de la Fundació Privada BetàniaPatmos

Es donarà publicitat d'aquest protocol informant tota la comunitat educativa escolar de l'existència d'aquest protocol.

L'Escola es compromet a crear fórmules i aplicar estratègies d'informació, seguiment i avaluació, amb l'objectiu no només de prevenir l'assetjament sinó també d'influir sobre les actituds i comportaments de les persones que integren el centre de conformitat amb l'esperit i la intenció del present protocol.

6.4. Disposicions finals

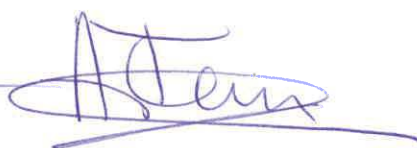
El present protocol és un document viu que ha d'admetre la seva adaptació o variació en funció de l'evolució de les circumstàncies en el futur, a l'efecte del qual les parts podran fer les propostes de modificacions i adaptacions que considerin oportunes per millorar la consecució dels seus objectius.

Aquest procediment intern funcionarà amb independència de les accions legals que puguin interposar-se a aquest efecte davant qualsevol instància administrativa o judicial.

Per la Comissió d'Igualtat:



Judith Badia



Agustí Ferran



Pilar Gallardo



Àlex Gómez



Pilar Pérez