

**PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A LA
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT
LABORAL I TRACTE DISCRIMINATORI**

ÍNDEX

I.	DECLARACIÓ DE PRINCIPIS.....	3
II.	OBJECTIUS	4
III.	ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA	5
V.	COMITÉ DE SEGUIMENT	7
VI.	MARC CONCEPTUAL	9
1.	Assetjament moral o “ <i>mobbing</i> ”	9
2.	Assetjament sexual.....	12
3.	Assetjament per raó de sexe	14
4.	Tracte discriminatori.....	16
VII.	PROCEDIMENT INTERN	17
1.	Iniciació mitjançant denuncia.....	17
2.	Mesures cautelars durant la tramitació de l'expedient	19
3.	Fase d'investigació.....	20
4.	Fase de resolució	22
5.	Fase de seguiment	23
VIII.	PRINCIPIS GENERALS	24
IX.	MESURES DISCIPLINÀRIES	25
X.	DIVULGACIÓ DEL PROTOCOL	26
XI.	MODIFICACIÓ DEL PRESENT DOCUMENT	27
	ANEXE	28
	DENÚNCIA INTERNA D'ASSETJAMENT I TRACTE DISCRIMINATORI	28

I. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

La Fundació Privada **LLARS DE L'AMISTAT CHESHIRE** (en endavant, la Fundació) és conscient de la necessitat de protegir els drets fonamentals dels / les treballadors / es i, especialment, el dret a la dignitat reconeguda en l'àmbit laboral. Per aquesta raó, s'ha elaborat el present Protocol de prevenció davant l'assetjament moral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i tracte discriminatori (en endavant, **Protocol**), amb l'objectiu de reconèixer, prevenir i, si escau, eradicar tots aquells comportaments i factors que posen de manifest conductes assetjadores en el si del treball.

En aquest sentit, la Fundació es compromet a promoure amb tots els mitjans disponibles un entorn laboral saludable, tant física com psíquicament, on es respecti la dignitat de les persones i en el qual no es permeti la discriminació per raó de sexe o orientació sexual del col·lectiu de persones que treballen en el seu si.

Per tant, la regulació de l'acció preventiva i correctora de les possibles situacions d'assetjament laboral i de tracte discriminatori, en les seves diferents modalitats, està basada en els següents principis::

- 1) La Fundació declara formalment el seu rebuig cap a qualsevol modalitat d'assetjament laboral (assetjament moral, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe) i qualsevol tracte discriminatori en el treball, declarant-se expressament com intolerables en totes les seves formes i modalitats, sense atendre a qui sigui la víctima o el / la agressor / a, ni que sigui el seu rang jeràrquic.**
- 2) Tots els / les treballadors / es tenen dret a un ambient de treball adequat, lliure de problemes d'intimidació i han de tenir garantit el suport i l'ajuda davant de situacions de possible assetjament laboral o tracte discriminatori, establint les mesures disciplinàries oportunes i aquelles de caràcter corrector que evitin que aquesta situació es repeteixi.**
- 3) Així mateix, garantir que les denúncies internes sobre aquest tipus d'accions es tramitin sense represàlies i en el menor temps possible, observant un rigorós respecte a la intimitat, confidencialitat, objectivitat i neutralitat.**
- 4) Queda expressament prohibida qualsevol conducta d'assetjament laboral o tracte discriminatori, sent aquesta considerada com a falta laboral greu o molt greu i concloent amb l'aplicació del règim disciplinari segons s'estableix en el Conveni Col·lectiu d'aplicació per a la Fundació.**

II. OBJECTIUS

La Direcció de la Fundació, a través del present Protocol expressa la seva intenció d'adoptar, en el marc de les seves responsabilitats, les mesures necessàries per prevenir i solucionar situacions d'assetjament moral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i tractes discriminatoris, propiciant un ambient laboral adequat dins el marc que ofereix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

El contingut d'aquest Protocol persegueix:

- Establir aquelles mesures de qualsevol tipus destinades a prevenir i evitar que es produeixin situacions d'assetjament moral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i tracte discriminatori en el si de l'empresa.
- Facilitar els mitjans i formació adequada a la plantilla perquè els empleats puguin identificar i actuar contra qualsevol situació d'assetjament moral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i de tracte discriminatori.
- Conscienciar a la nostra plantilla sobre comportaments que, conscient o inconscientment, poden percebre en el destinatari com actituds d'assetjament moral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i tracte discriminatori, així com suposar un risc laboral de caràcter psicosocial.
- Articular un procediment d'actuació interna que permeti la instrucció i, si s'escau, sancionar les possibles conductes d'assetjament moral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i tracte discriminatori que hagin estat degudament denunciades internament per algun / a treballador / a.
- Garantir que tota persona que consideri que és objecte d'assetjament moral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i tracte discriminatori, tingui dret a presentar una queixa internament, sense perjudici d'exercir les accions legals oportunes, i això sense admetre represàlies contra la víctima que presenta queixa o denúncia interna o les persones que participin en el procediment d'instrucció.

III. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

El contingut d'aquest Protocol és aplicable a la totalitat de la Fundació i a tots els / les treballadors / es sense distinció durant la seva vigència.

La vigència inicial del Protocol serà indefinida des de la data de la seva signatura, sense perjudici que, en funció de les necessitats que puguin detectar-se, les mesures previstes en el mateix es modifiquin o s'incorporin acció que resulti de la prèvia negociació corresponent amb la representació legal dels Treballadors.

IV. ACCIÓ PREVENTIVA

Amb la intenció de prevenir les situacions d'assetjament laboral de qualsevol tipus i tracte discriminatori, es fomentaran mesures per evitar que es produeixin, partint del principi que totes les persones tenen dret al respecte a la seva intimitat, a la deguda consideració de la seva dignitat i a la no discriminació en les relacions laborals. D'entre elles destaquen:

1. COMUNICACIÓ

Promovent el coneixement d'aquest Protocol per tots els integrants de la Fundació, especialment pel que fa al procediment a seguir per a la denúncia, la sensibilització en els conceptes del respecte a la dignitat sobre els quals s'inspira i la informació de la seva existència a les empreses que prestin serveis en la Fundació.

2. FORMACIÓ

Amb la intenció de prevenir situacions d'assetjament laboral o tracte discriminatori i des de la visió de la prevenció de riscos, els plans de formació inclouran aquesta matèria especialment quan afectin persones de la Fundació que tinguin gent al seu càrrec. En cas de considerar-ho necessari s'impartirà formació específica en aquesta matèria a aquells que per part de la Fundació puguin actuar com a instructors del procediment.

3. COMPROMÍS

Tots/es els/les treballadors/es tindran la responsabilitat d'ajudar a garantir un entorn laboral en què es respecti la dignitat. Igualment constitueix una obligació essencial de qualsevol comandament o responsable de la Fundació, vetllar per la consecució d'un clima adequat de treball i exempt de conductes que puguin ser constitutives d'assetjament laboral de qualsevol tipus o tracte discriminatori, segons els termes continguts en aquest Protocol. Per això aquests responsables han de tenir encomanada la tasca de garantir i evitar que no es produeixin situacions d'assetjament laboral o tracte discriminatori dins del seu àmbit prenent les mesures que consideri necessàries davant conductes sensiblement inoportunes.

V. COMITÈ DE SEGUIMENT

A efectes d'integrar i vetllar pel compliment de les mesures previstes en el present Protocol, es constitueix formalment un Comitè de Seguiment (d'ara endavant, **Comitè**). El Comitè de Seguiment és un òrgan col·legiat amb caràcter de permanència que s'erigeix com a màxima autoritat en matèria d'assetjament laboral i tracte discriminatori en el treball dins de l'àmbit empresarial.

Es crearà un comitè en cada centre de treball de la Fundació.

Pel que fa a la composició del Comitè, es procurarà que el Comitè estigui format per persones de tots dos sexes, buscant la paritat en la distribució de l'organisme. En aquest sentit, l'esmentat Comitè ha d'estar integrat per:

- El Director/a del centre.
- Un Representant dels Treballadors .
- Dos Mediadors, que recauran en dos treballadors home i dona elegits entre la plantilla del Centre perquè siguin encarregats de realitzar objectivament els informes corresponents.

Els membres del Comitè han de reunir les degudes condicions d'aptitud, objectivitat i imparcialitat que requereix el procediment. Per tant, no podran instruir un expedient que tinguin caràcter de persona denunciada o denunciant, així com tampoc els que tinguin una relació de dependència directa o parentiu amb qualsevol de les parts implicades en la denúncia.

En concret, el Comitè tindrà assignades les següents funcions:

- Vetllar per l'observança del contingut del Protocol
- Resoldre qualsevol interpretació o dubte que pogués sorgir pel que fa a l'aplicació del Protocol
- Recepció de les denúncies per assetjament laboral i tracte discriminatori
- Comunicar a la Direcció de la Fundació la recepció de les denúncies
- Proposta d'actuacions i mesures cautelars davant de la situació d'assetjament laboral, així com tracte discriminatori

- Valoració amb objectivitat dels fets i actuacions previstes
- Redacció d'informe i seguiment del cas denunciat
- Proposar la revisió del present Protocol a la Direcció de la Fundació

Finalment, apuntar que el Comitè podrà sol·licitar la intervenció puntual d'algun agent o personal expert en la temàtica si ho considera oportú per assessorar-se en l'exercici de les seves funcions o per la seva intervenció en qualsevol de les fases del procediment intern de denúncia.

Les actuacions del Comitè en exercici les seves funcions anteriorment descrites s'han d'adoptar mitjançant un sistema de majoria simple, aixecant la corresponent acta de cadascuna de les reunions sobre les qüestions debatudes i decidides.

En aquest sentit, el Comitè podrà reunir-se les vegades que es considerin oportunes amb l'objectiu de realitzar les tasques assignades i en funció de les denúncies rebudes. Com a mínim, de forma ordinària, s'estableix una reunió anual per compartir aquells aspectes que puguin millorar el funcionament de l'empresa en matèria preventiva de l'assetjament laboral i tracte discriminatori.

VI. MARC CONCEPTUAL

Amb la finalitat de prevenir i evitar qualsevol situació d'assetjament laboral o tracte discriminatori, hem considerat essencial incorporar en el present Protocol una breu explicació de què entenem per assetjament moral, assetjament sexual, per raó de sexe i tracte discriminatori.

D'aquesta manera, es contribueix a que els/les treballadors/es puguin prendre consciència que certs comportaments o actituds, de vegades aparentment inofensives, poden desembocar en una situació d'assetjament laboral o tracte discriminatori, permetent-los, així mateix, identificar aquestes situacions quan siguin ells els afectats.

1. Assetjament moral o “*mobbing*”

L'assetjament moral constitueix la situació de fustigació en l'àmbit de la relació laboral en la qual una persona o grup de persones es comporta abusivament, de manera hostil, ja sigui verbal, psicològica, amb gestos o d'una altra manera, respecte d'un altre / a treballador / a, atemptant contra la seva persona de manera sistemàtica, recurrent i durant un temps prolongat, amb la finalitat de perjudicar la seva reputació o vies de comunicació, pertorbar l'exercici de les seves tasques, provocant en qui el pateix un perjudici psicològic o moral, amb per tal de provocar que la persona afectada finalment abandoni el lloc de treball.

L'assetjament moral pot ser de diversos tipus:

- **Assetjament Moral Descendent:** l'assetjador ocupa un càrrec superior al de la víctima.
- **Assetjament Moral Horitzontal:** es produeix entre persones del mateix nivell jeràrquic.
- **Assetjament Moral Ascendent:** l'assetjador és en un nivell jeràrquic inferior al de la víctima.

Per això, les mesures de prevenció i el procediment d'actuació previstos en el present Protocol només són aplicables quan els comportaments descrits produeixin amenaça de dany greu de caràcter laboral, psíquic i/o físic al treballador/a o els/les treballadors/es afectats/es.

En conclusió, per entendre que ens trobem davant d'una situació d'assetjament moral a la feina hem de valorar els següents elements:

- ✓ **Conducta de fustigació o pressió:** Tota actuació que pugui ser percebuda des d'un punt de vista objectiu, com un atac individualitzat, ja s'exerceixi per un superior o un company o grup de companys.
- ✓ **Intencionalitat o element subjectiu:** Les conductes estan orientades a aconseguir el perjudici moral de l'altre, dins l'àmbit de l'empresa i com a conseqüència de l'activitat que es realitza en el lloc de treball.
- ✓ **Reiteració:** Les conductes es desenvolupen de forma sistemàtica i perllongada durant un període de temps. És a dir, han de ser conductes repetides en el temps, ja que en cas contrari no es produeix una situació de "mobbing", sinó una conflictivitat laboral puntual.

En relació amb els elements anteriorment exposats, hem de tenir present que no tot conflicte que sorgeixi en l'àmbit del treball o situació aïllada desagradable que es produeixi entre els / les treballadors / es, pot qualificar-se com a assetjament laboral o conegut amb el terme "mobbing ", encara que puguin ser actituds igualment reprovables des d'un altre sentit com a actes discriminatoris o abusos de poder de manera aïllada.

En conseqüència, queden exclosos del concepte d'assetjament moral aquells conflictes interpersonals singulars i puntuals, que es poden donar en el marc de les relacions de treball i que afecten a la seva organització i desenvolupament, però que no tinguin la finalitat de perjudicar personal o professionalment a una de les parts implicades en el conflicte.

Podria considerar-se en aquest sentit que les següents accions que no constituïrien assetjament moral:

- Un fet singular i puntual sense prolongació en el temps
- Accions irregulars organitzatives que afecten el col·lectiu
- La pressió legítima d'exigir el que es pacta o les normes que existeixin
- Un conflicte
- Crítiques constructives, explícites, justificades
- La supervisió-control, així com l'exercici de l'autoritat, sempre amb el degut respecte interpersonal

Els mecanismes de pressió mitjançant els quals es manifesta l'assetjament moral poden ser variats, apreciats alguns comuns com:

- Mesures d'aïllament social, entre altres impedir les relacions personals amb altres companys de treball o amb els clients.
- Comportaments o actuacions persistents i negatives per perjudicar el rendiment personal o professional.
- Separació del treballador / a de les seves funcions de responsabilitat, per exemple encomanant treballs que puguin considerar vexatoris.
- Mesures agressives amb la víctima, per exemple infravalorant el seu treball davant altres companys, difonent rumors infundats sobre el / la treballador / a o atribuint errors que no ha comès i / o manipulant la seva reputació predisposant negativament els seus companys contra ella.
- Agressions físiques i amenaces d'emprar violència.
- Agressions verbals, per exemple imitar al treballador / a, burlar-se, proferir insults o crítiques constants de la seva vida personal o comentaris ofensius per tal de ridiculitzar en públic.
- Un altre tipus de comportaments o accions exercides aprofitant el sistema organitzatiu de l'empresa i destinades al fustigació amb l'objectiu de danyar la integritat física o psicològica d'una o més persones.

Com a exemples no exhaustius, poden constituir assetjament moral:

1.- Atacs amb mesures organitzacionals

2.- Atacs a les relacions socials

3.- Atacs a la vida privada

4.- Agressions físiques i amenaces d'emprar la violència física

5.- Agressions verbals (crits, insults, faltes de respecte, crítiques en mal to, amenaces verbals)

2. Assetjament sexual

Segons l'article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes sense perjudici del que estableix el Codi penal, constitueix 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.

En definitiva, s'entén per assetjament sexual a la feina, tota conducta consistent en paraules, gestos, actituds o actes concrets d'índole sexual no desitjats en l'àmbit laboral que atempten contra la dignitat d'una persona i, molt especialment, quan el / la treballador / a afectat / a ha manifestat el seu desig que cessi tal comportament.

En determinades circumstàncies i valorant el cas concret, un únic incident podria constituir assetjament sexual sense necessitat que passi de forma reiterada en el temps.

L'assetjament sexual es distingeix en què els actes de naturalesa sexual són indesitjats, irraonables o ofensius per a la persona que és objecte dels mateixos. Per tant, no serà obstacle perquè es doni aquesta consideració el fet que l'emissor / a de tals conductes valori els seus comportaments com no ofensius o molestos, ja que la principal característica de l'assetjament sexual és que és indesitjat per part de la persona objecte del mateix, i correspon a cada individu determinar el comportament que li resulta ofensiu.

Normalment, la negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta per part de l'empresari / ària o els / les treballadors / es (inclosos els superiors i els companys) s'utilitza de forma explícita o implícita com a base per a una decisió que tingui efectes sobre el accés d'aquesta persona a la formació professional i l'ocupació, sobre la continuació d'aquest, el salari o qualssevol altres decisions relatives a l'ocupació. En aquest sentit, hi ha dos tipologies d'assetjament laboral que té un factor sexual a la conducta que es distingeixen en funció de la finalitat d'aquestes conductes:

- **Xantatge sexual:** Quan la negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta s'utilitzen implícitament o explícita com a fonament d'una decisió que repercuteixi sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional, a l'ocupació, la promoció professional o el salari.
- **Assetjament sexual ambiental:** La seva característica principal és que els subjectes actius mantenen una conducta de naturalesa sexual, de qualsevol tipus, que té com a conseqüència, buscada o no, produir un context o ambient de treball intimidatori, hostil, ofensiu o humiliant.

Com a exemple i sense ànim d'excloure o limitar, no tractant-se d'una relació tancada, es relacionen amb l'assetjament sexual les següents conductes:

- Observacions suggerents, bromes, proposicions o comentaris obscens sobre l'aparença o condició sexual del treballador / a.
- L'ús de gràfics, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexual explícit.
- Trucades telefòniques, cartes, missatges de correu electrònic o similars de caràcter ofensiu i de contingut sexual.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat, un acostament físic excessiu o innecessari, o mirades i gestos de contingut ofensiu o sexual.
- Invitacions impúdiques o comprometedores i / o petició de favors sexuals, quan s'associïn a les mateixes, de manera directa, indirecta o per mitjà d'insinuacions, una millora de les condicions de treball, l'estabilitat en l'ocupació o l'afectació de la cursa professional.
- Tota agressió sexual així com qualsevol altre comportament que tingui com a causa o objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o humiliació del treballador / a per raó de la seva condició sexual.

3. Assetjament per raó de sexe

De conformitat amb la definició de l'**article 7.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** s'entén per assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Per tant, es diferencia l'assetjament per raó de sexe per tenir un element de discriminació a causa del sexe del treballador / a sense que les conductes tinguin un contingut lasciu com succeeix amb l'assetjament sexual.

Així mateix, l'assetjament per raó de sexe també pot ser un tracte advers o efecte negatiu que es produeix com a conseqüència del sexe d'una persona o per haver presentat per la seva banda una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat entre homes i dones, així com a conseqüència d'exercitar drets derivats de l'assumpció de càrregues familiars, com poden ser el permís de maternitat, paternitat, lactància o la reducció de jornada per cura de fills, entre altres.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret, a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o per raó de sexe, es considera també com a acte discriminatori per raó de sexe.

Podran ser conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe, entre altres:

- Assignar una persona a un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional, així com tasques sense sentit, únicament pel seu sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ridiculitzar, ignorar aportacions, menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les persones per raó del seu sexe.
- Burla cap a les persones que assumeixen tasques que, tradicionalment, han assumit un altre sexe.
- Comportaments que suposin un tracte desfavorable cap a la persona, relacionat amb l'embaràs, la maternitat o paternitat.
- Situacions en què el sexe de la persona s'utilitzen com a condicionants davant la presa de decisions que l'afecten de forma personal o professionalment, produint-se, d'aquesta manera, una actitud discriminatòria o amb fins degradants.
- Conductes que suposin un menyscapte a la dignitat de les persones perquè les tasques que realitzen no s'ajusten a l'estereotip impost cultural o socialment.

4. Tracte discriminatori

S'entén per tracte discriminatori l'actuació desfavorable cap a un treballador / ao grup de treballadors / es per raó del seu estat civil, situació familiar, naixement, origen ètnic, edat, sexe, orientació sexual, idees religioses o polítiques, adhesió a sindicats o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Aquests comportaments discriminatoris poden materialitzar-se en canvi de funcions, insults personals i burla, fer comentaris despectius sobre aspectes de la seva vida personal o professional, crítiques ofensives, entre d'altres comportaments que suposin un tracte discriminatori per les característiques individuals del treballador / a.

En definitiva, es tracta d'actituds amb les quals es pretén aïllar o ridiculitzar una persona per una condició o circumstància personal que el distingeix de la resta de la plantilla.

VII. PROCEDIMENT INTERN

1. Iniciació mitjançant denúncia

Aquell treballador o aquella treballadora de la Fundació que consideri que està patint o que conegui d'una presumpta situació d'assetjament laboral, sexual, per raons de sexe o de tracte discriminatori definides amb anterioritat, haurà d'advertir mitjançant la corresponent denúncia interna perquè sigui possible activar les degudes mesures.

En cas que la denúncia sigui presentada per terceres persones, la presumpta víctima ha de ser coneixedora de la seva presentació i confirmar l'existència d'assetjament o tracte discriminatori.

La denúncia interna podrà dirigir-se a l'atenció del director del centre i / o a la Direcció de la Fundació (info@llarsamistat.org).

La denúncia s'ha de presentar en tot cas per escrit per deixar constància de la mateixa, contenint la següent informació com a mínim:

- Identificació de la persona denunciant
- Identificació de la persona denunciada
- Identificació d'altres persones implicades en la situació d'assetjament laboral o tracte discriminatori
- Data de presentació de la denúncia
- Descripció cronològica i detallada dels fets conflictius

La denúncia haurà d'estar signada per la persona denunciant en prova de conformitat, no sent vàlides les denúncies anònimes. Tampoc s'admetrà la denúncia en cas que denunciant i / o denunciat no prestin serveis en la Fundació.

A l'efecte d'un funcionament correcte, la Fundació facilita un model de denúncia com a annex del present Protocol per seguir un format intern similar que compleixi amb els requisits exposats i que estarà a disposició físicament de tots els / les treballadors / es a través del responsable de RRHH.

Un cop rebuda la denúncia pel Comitè de Seguiment, s'adoptaran les mesures cautelars que es considerin oportunes i s'obriran diligències d'Investigació a fi d'aclarir i, si escau, sancionar els fets narrats per qui manifesta ser la víctima d'assetjament en el treball o tracte discriminatori.

El Comitè de Seguiment, si ho considera oportú, podrà citar al treballador / a denunciant i treballador / a denunciat quan es pugués resoldre el conflicte de forma prèvia a la investigació per la seva escassa gravetat mitjançant una proposta de resolució acordat entre les parts.

En qualsevol cas, el director del centre posarà en coneixement de la direcció de la fundació del fet de la recepció de la denúncia; així mateix, informará i lliurarà una còpia de les denúncies a la Representació dels Treballadors.

2. Mesures cautelars durant la tramitació de l'expedient

Durant la tramitació de l'expedient de Diligències d'Investigació, la Direcció de la Fundació, a proposta del Comitè de Seguiment per la gravetat de la conducta denunciada i aparença de veracitat dels indicis aportats, pot adoptar les següents mesures preventives, consistents en:

- Separar físicament a la persona denunciant i persona denunciada en cas que desenvolupin la seva tasca en el mateix centre de treball i aquesta separació fos aconsellable donada la proximitat dels llocs de treball.
- Segons la gravetat dels fets objectes de denúncia, suspensió d'ocupació temporal sense comportar pèrdua de salari de la persona denunciada en tant duri la tramitació de l'expedient.
- Qualsevol altre tipus de mesura cautelar destinada a evitar la convivència en el mateix espai de treball entre la persona denunciada i la persona denunciant, sempre que s'estimen oportunes, raonables i proporcionades a les circumstàncies del cas..

3. Fase d'investigació

A fi de conèixer amb precisió tots els aspectes o matisos que hagin quedat poc clars en la declaració escrita del treballador / a denunciador, el Comitè mantindrà una reunió personal amb el denunciador.

En aquest sentit, es mantindran totes les reunions que siguin necessàries amb la persona denunciador a l'efecte de comprovar l'exactitud i absoluta veracitat de les seves manifestacions, sent obligatori aixecar acta de cada reunió mantinguda per deixar constància sobre el contingut de les mateixes.

Durant les reunions mantingudes, es demanaran tota la informació i dades que resultin necessaris per a l'aclariment dels fets que són objecte de denúncia. Si fos possible, el Comitè citarà a aquells / es treballadors / es com a companys / es de feina, superiors jeràrquics del denunciador i denunciador i, si escau, testimonis de la presumpta situació d'assetjament laboral o tracte discriminatori, per entrevistar-los i que aportin declaració escrita sobre els fets produïts. Així mateix, el Comitè podrà requerir a ambdues parts denunciador i denunciador l'aclariment dels fets o obtenció de nova informació.

Si fos indispensable per a l'aclariment dels fets, es podran adoptar mesures de vigilància a través de detectius, mitjans informàtics, telemàtics o audiovisuals, sempre que els mateixos atenguin a criteris de raonabilitat, idoneïtat i proporcionalitat, atenent al respecte del dret a la intimitat o de qualsevol altre dret fonamental dels / les treballadors / es. Així mateix, podran sol·licitar la col·laboració d'un altre tipus de professionals externs que es considerin necessaris per aclarir els fets i avaluar-los.

Durant la tramitació de la investigació, la presumpta víctima o la persona denunciador poden rebre l'assessorament que considerin convenient, tant intern com extern a l'empresa, sent un assessor, un representació legal dels treballadors o del seu sindicat en l'empresa en cas de afiliació.

El / la treballador / a denunciador també podrà acudir als serveis de prevenció de riscos laborals per tal que valors possibles danys psicològics.

En tot moment, s'informarà al treballador / a denunciador l'estat de les actuacions. Referent a això, la informació subministrada a través de testimonis i / o escrits serà especialment rellevant, havent de guardar confidencialitat les parts participants en el procediment de manera directa o indirecta sobre tota la informació que formi part de les Diligències d'Investigació.

Un cop analitzat els detalls dels fets denunciats i les proves presentades, se citarà a la persona denunciador per conèixer la seva versió dels fets i que manifesti per escrit el que al seu dret.

Finalment, es conclourà la investigació mitjançant Informe del Comitè on es reculli totes les actuacions practicades des que va tenir lloc la denúncia per tal de valorar si els comportaments de la persona denunciada són constitutius o no d'assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o de tracte discriminatori.

4. Fase de resolució

Un cop finalitzada la investigació de la denúncia, el Comitè ha d'elaborar un informe final on es recullin, com a mínim:

- Fets constatats
- Procediment d'investigació utilitzat (entrevistes, testimonis, documentació, entre d'altres mecanismes empleats
- Valoració dels fets
- Conclusió sobre si ha existit assetjament laboral o tracte discriminatori i de quin tipus, de conformitat amb les definicions expressades en el present Protocol.
- En cas de concloure que ha existit assetjament laboral, tracte discriminatori o una actitud sancionable per part d'un treballador / a, s'han de proposar les mesures disciplinàries adequades i, si escau, altres mesures complementàries diferents a les sancionadores.

No obstant això, l'última decisió i execució de les mesures disciplinàries resideix en la Direcció de la Fundació, no en les persones instructores pertanyents al Comitè. En funció dels resultats obtinguts en les fases anteriors es poden produir les següents situacions:

- A.** Que hi hagi indicis suficients d'una situació d'assetjament de qualsevol tipus o tracte discriminatori, procedint a incoar l'expedient disciplinari corresponent, imposant la sanció que correspongui de conformitat amb el règim sancionador del Conveni Col·lectiu d'aplicació.
- B.** Que no hi hagi indicis d'una situació d'assetjament de qualsevol tipus o tracte discriminatori, però que les conductes descrites puguin enquadrar-se en alguna falta laboral de les previstes en el règim sancionador del Conveni Col·lectiu d'aplicació, en el cas, també s'ha d'incoar el expedient disciplinari que correspongui.
- C.** Que no s'acreditin indicis d'una situació d'assetjament de qualsevol tipus o tracte discriminatori, ni existència de conducta que pugui ser constitutiva de falta laboral. Si com a conseqüència de la investigació resultés la intenció clara de perjudicar el denunciant per part del denunciant mitjançant la denúncia, s'ha d'incoar expedient disciplinari contra el segon per clarificar les responsabilitats que siguin procedents.

5. Fase de seguiment

Independentment de la constatació d'una situació d'assetjament laboral o tracte discriminatori, el Comitè s'encarregarà del seguiment posterior del cas denunciat i, si cal, de la proposta de mesures complementàries.

La principal raó d'aquest seguiment és que, com a conseqüència de la denúncia, el clima laboral es pot haver deteriorat greument i cal adoptar algun tipus de mesura complementària.

Poden ser mesures complementàries la sol·licitud d'un canvi de lloc de treball i establir determinada preferència a favor de la persona que va presentar la denúncia, establir un suport psicològic i social per a la víctima, mesures de vigilància per a la protecció de la víctima de l'assetjament, així com reiterar en la informació de la plantilla sobre els estàndards ètics i morals de la Fundació.

VIII. PRINCIPIS GENERALS

1. PRINCIPI D'EMERGÈNCIA I CELERITAT

La Fundació es compromet a que el procediment de denúncia interna sigui útil, àgil i formalista en l'imprescindible, atenent a la possible afectació de drets fonamentals dels / les treballadors / es afectats / es. En aquest sentit, per interrompre la continuïtat o l'agreujament de les conductes d'assetjament laboral o tracte discriminatori durant el transcurs del procediment intern, es garantirà aplicar aquelles mesures cautelars que es considerin oportunes per a cessar immediatament i evitar majors perjudicis de difícil reparació posterior.

2. PRINCIPI D'IMPARCIALITAT

L'objectiu de la instrucció que es dugui a terme no és altre que la recerca de la veritat i esclariment dels fets esdevinguts i, per això, s'ha d'aconseguir un procediment imparcial i un tractament just per a totes les persones que estiguin afectades.

3. DEURE DE CONFIDENCIALITAT

Tota persona que hagi participat en qualsevol de les fases previstes en el present Protocol està subjecta a un deure de sigil consistent en l'obligació de no revelar cap informació a qualsevol altra persona no implicada en el procediment. Per això, la Fundació i persones implicades es comprometen a mantenir la més estricta confidencialitat i la deguda discreció en relació al cas que es tracti.

4. PROTECCIÓ DEL DRET A LA INTIMITAT

Es garanteix la protecció del dret a la intimitat de les persones que hagin intervingut en qualsevol de les fases d'aquest procediment.

5. PROHIBICIÓ DE TRACTE ADVERS

La presentació per part del treballador / a de queixa, reclamació o denúncia d'aquells fets que, al seu parer, constitueixin una situació d'assetjament moral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o de tracte discriminatori, no podrà comportar represàlia o tracte advers.

IX. MESURES DISCIPLINÀRIES

La Fundació es reserva el dret a adoptar les accions disciplinàries apropiades, inclòs l'acomiadament per al cas de faltes molt greus davant del treballador / a que hagi incorregut en una conducta tipificada com d'assetjament moral, sexual, per raó de sexe o de tracte discriminatori . Així mateix, en cas que es demostrer-se que la denúncia és maliciosa i falsa, podrà sancionar a l'empleat / a que l'hagués realitzat.

La tipificació de la sanció i el procediment disciplinari que se segueixi contra les anteriors conductes es durà a terme de conformitat amb la normativa aplicable i amb el règim d'infraccions i sancions establert pel Conveni Col·lectiu que sigui d'aplicació per al sector de serveis funeraris.

El temps transcorregut des de l'inici del procediment fins a la resolució final no podrà ser superior a dos mesos, llevat de pacte contrari entre les parts, sense superar, en cap cas, els sis mesos des del coneixement dels fets.

Per tant, es poden adoptar les mesures disciplinàries que es considerin oportunes, sense perjudici de les accions civils i penals que, a més, puguin resultar pertinents en cada cas.

X. DIVULGACIÓ DEL PROTOCOL

La Direcció de la Fundació i el director/a de cada centre, es compromet que tots els/les treballadors/es coneguen l'existència d'aquest Protocol per a la prevenció i actuació davant els casos d'assetjament laboral o tracte discriminatori en el treball.

A aquest efecte, el document i la seva entrada en vigor es difondran per correu electrònic, quedant, així mateix, disponible i accessible en el servidor informàtic de la Fundació penjat al programa de gestió assistencial TSAD; també estarà disponible a la pàgina web de la Fundació. En aquest sentit, s'han d'adoptar mesures especials de divulgació i accés al Protocol per a aquells/es treballadors/es que no tinguin accés als mitjans informàtics de l'empresa.

Igualment, es remetrà un comunicat als responsables de cada departament recordant-los que tenen la responsabilitat de vetllar per la consecució d'un clima laboral adequat i lliure de comportaments indesitjats que puguin ser constitutius d'assetjament moral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o tracte discriminatori.

En qualsevol cas, és responsabilitat de cada persona, amb independència de la seva categoria professional, evitar qualsevol tipus d'assetjament laboral o tracte discriminatori denunciant, al mateix temps, aquelles situacions d'aquesta naturalesa que puguin produir-se.

XI. MODIFICACIÓ DEL PRESENT DOCUMENT

La Direcció de la Fundació, en ordre de facilitar l'aplicació d'aquest Protocol, es reserva el dret a modificar, prèvia negociació i consens, les modificacions oportunes i adaptades a canvis legislatius o jurisprudencials que puguin produir-se, així com quan les circumstàncies específiques de cada cas així ho aconsellin.

ANEXE

DENÚNCIA INTERNA D'ASSETJAMENT I TRACTE DISCRIMINATORI

Data:

DENUNCIANT Treballador / a que pateix o coneix sobre l'assetjament o tracte discriminatori

NOM I COGNOMS :
D.N.I.:
SEXE:
TELÈFON / EMAIL:
LLOC DE TREBALL:
CENTRO DE TREBALL:

DENUNCIAT Possible treballador / a responsable de l'assetjament o tracte discriminatori

NOM I COGNOMS
D.N.I.:
SEXE:
TELÈFON / EMAIL:
LLOC DE TREBALL:
CENTRO DE TREBALL:

DESTINATARI A qui s'adreça el coneixement de la denúncia per instrucció

--

TIPOLOGÍA

- Moral Sexual Por raó de sexe Tracte Discriminatori (Especificar)

DESCRIPCIÓ DELS FETS: Descriure els fets detallats de forma cronològica. En cas de necessitar més espai, afegir a pàgina següent i engrapar les dues fulles.

FETS DENUNCIATS AMB ANTERIORITAT

SI (Especificar com)

NO

DOCUMENTACIÓ ANEXA

SI (Especificar)

NO

TESTIMONIS

Si hi ha testimonis dels fets descrits, cal identificar-los amb nom i cognoms a l'efecte de recollir informació en la investigació..

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Localitat i data	Firma del denunciant
------------------	----------------------