Protocol de la Fundació Món-3 per a la prevenció, detecció, abordatge i actuació contra les situacions d'assetjament i violència sexual, o per raó d'identitat de gènere i orientació sexual, i d'altres conductes masclistes, assetjadores i que atemptin a la dignitat de les persones

1. Declaració Institucional

La Fundació Món-3 vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les persones de la Fundació Món-3 tenen dret que es respecti la seva dignitat. I totes les persones de la Fundació Món-3 tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, la Fundació Món-3 declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i l'assetjament laboral o mobbing no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència i seran considerats una infracció laboral molt greu de conformitat amb el que disposa la normativa vigent.

Cal subratllar que és responsabilitat i obligació de tots els treballadors i treballadores de l'entitat evitar aquestes conductes indesitjables, i els/les caps han d'assumir un paper actiu en aquest sentit per a evitar que es produeixin en l'àmbit de la seva responsabilitat. Igualment, els/les representants legals dels treballadors i treballadores haurien de prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe i laboral o mobbing amb la sensibilització dela plantilla en aquesta qüestió i informar a l'entitat de les conductes d'aquest tipus de les quals puguin tenir coneixement.

S'establirà un protocol d'actuació específic i tramitació de queixes o denúncies sobre assetjament sexual, per raó de sexe i laboral o mobbing que procurarà analitzar i resoldreinternament aquestes situacions, amb criteris d'eficàcia i celeritat, i sempre amb el respecte a causa de la confidencialitat i presumpció d'innocència de totes les persones.

1.1. Els continguts:

A. Definicions

1) L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

2) L'assetjament per raó de sexe ha estat definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, i de crear un entorn intimidador, degradant, humiliant o ofensiu.

3) L'assetjament laboral ha estat definit com les situacions de fustigació psicològica en el treball de forma reiterada i contínua en el temps, amb focalització en persones determinades a les quals s'intenta sotmetre emocional i psicològicament o bé que persegueixen anul·lar la seva capacitat, promoció o permanència en un lloc de treball.

B. Tipus d'assetjament

1) Xantatge sexual. Es parla de xantatge sexual quan la negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta s'utilitza, implícitament o explícitament, com fonament d'una decisió que repercuteix sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional, al treball, a la continuïtat del seu treball, a la promoció professional, al salari, etc.
2) Assetjament 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 intimidador, hostil, ofensiu o humiliant. La condició afectada és l'entorn, l'ambient de treball.
   En aquest cas, també poden ser subjectes actius els companys i companyes de treball o terceres persones, relacionades d'alguna manera amb la Fundació Món-3. Com exemple d'aquests tipus de conductes, es poden citar la decoració de l'entorn amb motius sexuals, l'exhibició de revistes amb contingut sexual, etc.

C. Formes d'expressió de l'assetjament sexual i de gènere al treball. Conductes de la persona assetjadora

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitatiu, es consideraran constitutives d'assetjament sexual i de gènere les següents conductes:

- Comentaris sobre la roba, o sobre el físic, mirades lascives i gesticulacions lascives, observacions, suggeriments, acudits o comentaris sobre l'aparença o condició sexual del treballador o treballadora.

- Cites fora de la feina per parlar d'assumptes relacionats amb el treball (renovació de contractes, accés a la formació, millores de sou, etc.).

- Oferiments d'amistat i d'intimitat en moments personals delicats (separacions, divorcis, etc.).

- Acorralament, grapejades, etc.

- Peticions de favors sexuals sota amenaça i/o coacció incloent totes aquelles insinuacions o actituds que associen la millora de les condicions laborals o l'estabilitat del lloc de feina del treballador o treballadora, a l'aprovació o denegació d'aquests favors.

- Trucades, cartes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu i de contingut sexual.

- Exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies i imatges de Internet de contingut sexualment explícit, no consentits i que afecten a la identitat sexual.

- Qualsevol altre comportament que tingui com causa o com objectiu la discriminació,l'abús, la vexació, o la humiliació del treballador o treballadora per raó del seu sexe.

- Tota agressió sexual.

- Cal tenir en compte que aquest tipus de conductes poden donar-se tant entre companys i companyes com entre responsables i subordinats/des, però que tenen sempre la característica comuna de ser actuacions no desitjades per la/el destinatari.

2. Política de divulgació i prevenció

Amb l'objecte de prevenir, dissuadir, evitar i sancionar els comportaments d'assetjament sexual a la Fundació Món-3, els mecanismes per a divulgar el present Protocol seran:

-Col·locar un exemplar permanentment en la pàgina web de l'entitat.

-Publicar el seu contingut a través dels mitjans de comunicació de la Fundació Món-3.

A més, la Direcció de la Fundació, en col·laboració amb la/les Persones de Referència anomenades d'acord amb la representació de les persones treballadores a partir d'aquest protocol, es compromet a fomentar el respecte i la consideració entre el personal de la Fundació Món-3realitzant qualsevol acció que es faci necessària per al compliment de la fi d'aquest protocol.

La/les Persones de Referència rebran la formació i informació necessàries i comptaran amb els mitjans i el temps precisos per complir les seves funcions amb eficàcia.

La/les Persones de Referència de la Fundació Món-3 seran dues persones escollides en un procediment intern participatiu que es durà a terme abans dels tres mesos de l'aprovació d'aquest protocol. El nom de les persones escollides serà comunicat a la totalitat de la plantilla de la Fundació i serà publicitat en la web de la Fundació amb aquest protocol.

3. Competències i atribucions de la/les Persones de Referència

La/les Persones de Referència s'encarregaran de controlar, prevenir i solucionar els casos d'assetjament, sota qualsevol de les seves formes abans descrites.

La/les Persones de Referència donaran suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament laboral o mobbing.

La/les Persones de Referència facilitaran informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema i l'assessorament necessari de com procedir.

La/les Persones de Referència informaran dels drets i obligacions.

La/les Persones de Referència facilitaran altres vies de suport i referència (mediques, psicològiques, etc.).

La/les Persones de Referència facilitaran assistència per resoldre el problema.

4. Procediment

El procediment haurà de ser àgil i ràpid, respectant la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Així mateix procurarà la protecció suficient de la víctima en quan a la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació.

5. Denúncies i queixes

La víctima o qualsevol altre persona que tingui coneixement de qualsevol cas d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, o d'assetjament laboral mobbingpodran denunciar personalment o per mitjà de tercers, de forma verbal o escrita, al presumpte agressor davant la/les Persones de Referència.

Quan es tracti de denúncies verbals, la/les Persones de Referència valoraran les fonts,la naturalesa i la veracitat de dita denuncia, i si troba motius suficients que la justifiquin, actuarà d'ofici investigant la situació denunciada.

Un cop rebuda la denuncia per escrit, la/les Persones de Referència iniciaran les investigacions preliminars, i es farà el trasllat de la denuncia a la persona denunciada, mitjançant notificació amb acusament de rebut. Al mateix temps, la/les Persones de Referència ho posaran en coneixement de la Direcció, comunicant el inici de actuacions.

La/les Persones de Referència comunicaran la denuncia també al/la delegada de prevenció, que, segons la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, ha de ser informada de totes les circumstàncies que poden afectar la salut dels treballadors.

A partir de la informació recollida, la/les Persones de Referència, poden resoldre sobreaixò o obrir un expedient informatiu del qual poden formar part els informes del personal de prevenció de riscos laborals.

Amb l'expedient informatiu, la/les Persones de Referència poden resoldre sobre això o, si és necessari, obrir un expedient disciplinari i dictar mesures cautelars.

En cas que resolgui sense obrir expedient, n'informarà les parts implicades i el/la delegada de prevenció.

El desenvolupament dels expedients disciplinaris està regulat normativament i, un

copconclòs, pot acabar en sanció per a la part actora o en tancament sense sanció a la persona inculpada.

Un cop conclòs l'expedient disciplinari, tant si acaba en sanció com si acaba sense, la/les Persones de Referència informarà a la persona de prevenció de riscos laborals dels resultats i de les mesures correctores adoptades.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si no hi acaba, es farà una revisió de la situació laboral en que ha quedat finalment la persona assetjada.

A banda de la sanció, es proposarà a la persona inculpada que participi en alguna activitat formativa sobre maltractaments o diferències de gènere, o bé, segons el cas,que segueixi alguna teràpia adient per evitar que s'impliqui en nous casos.

6. Mesures Cautelars

La/les Persones de Referència davant una denuncia i fins el tancament del procediment, podran establir cautelarment la separació de la víctima i la presumpta persona agressora, així com altres mesures cautelars que s'estimin oportunes i proporcionades a les circumstàncies de l'assetjament, mitjançant escrit que dirigirà a la Direcció de la Fundació Món-3. Aquestes mesures, en cap cas, podran suposar per la víctima un perjudici en les seves condicions de treball.

7. Drets i garanties. Presumpció de innocència

Es prohibeix la divulgació d'informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés de investigació. La/les Persones de Referència comunicaran expressament a totes les persones que intervinguin l'obligació de confidencialitat.

En tot el procés es respectarà la presumpció de innocència de la persona denunciada. Quan la/les Persones de Referència considerin que la queixa o denuncia ha estat presentada de mala fe o sense fonament proposarà les mesures disciplinàries que considerin pertinents.

8. Informe de conclusions

Finalitzada la investigació, la/les Persones de Referència elaboraran el informe, en un termini màxim de 15 dies, sobre el suposat assetjament investigat i en el que s'inclouran les conclusions arribades, les circumstàncies agreujants o atenuants observades i instarà, en el seu cas, a l'apertura de procediment disciplinari contra la persona denunciada, traslladant l'expedient, als efectes oportuns, a la Direcció

de la Fundació.

9. Circumstàncies agreujants

A efectes de valorar la gravetat dels fets i determinar les sancions que, si és el cas, poguessin imposar-se, es tindran com a circumstàncies agreujants aquelles situacions en les que:

- La persona denunciada sigui reincident.
- Existeixin dues o més víctimes.
- Es demostrin conductes intimidatòries per part de la persona agressora.
- La víctima pateixi qualsevol tipus de discapacitat física o mental.
- L'estat psicològic o físic de la víctima hagi sofert greus alteracions, mèdicament acreditades.
- El contracte de la víctima sigui no indefinit, o que la seva relació amb l'empresa no tingui caràcter laboral.
- Es realitzin pressions o coaccions sobre la víctima, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb l'objecte d'evitar molestar el bon fi de la investigació.

10. Seguiment

La/les Persones de Referència supervisaran la imposició i el compliment efectiu de les sancions motivades per supòsits d'assetjament, de tot el qual serà informada conforme s'apliquin per part de la Direcció de la Fundació.

Anualment, efectuarà un informe, sense dades concretes, del conjunt de les seves actuacions informant a la Direcció de Recursos Humans del qual es donarà publicitat pels medis habitualsa la totalitat de la plantilla de la Fundació Món-3.

11. Normativa vinculant

Es reconeixen com a normatives vinculants a les quals es subordina aquest protocol, les següents:

- Protocol per a l'abordatge de les violències sexuals a les organitzacions de Lafede.cat
  http://www.lafede.cat/protocolviolencies/wp-content/uploads/2020/09/Guia-Protocol-DEF.pdf