

## **PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT MORAL**

### **Declaració de principis**

El respecte a la dignitat de la persona, el tracte just i la salvaguarda d'un entorn laboral basat en el respecte forma part dels valors i els principis de conducta d'Oikocredit Catalunya.

Es reconeix el dret les persones treballadores, voluntàries i associades de l'entitat al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, garantint un entorn lliure de tot tipus d'assetjament laboral i sexual, compresa la protecció davant l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament moral i el compromís d'investigació i procediment sancionador de les conductes definides com a assetjament.

La junta directiva de l'entitat es compromet a vetllar per la prevenció de tot tipus d'assetjament o intimidació, ja sigui laboral, personal o sexual en el si de l'entitat. Així mateix, acorden resoldre els casos d'aquest tipus que poguessin presentar-se sota els principis de confidencialitat, eficàcia i justícia.

### **Introducció**

Tota persona vinculada a l'entitat ha d'impedir, reaccionar i, si escau, comunicar les conductes que infringeixin els anteriors principis.

A tal efecte, la junta directiva vetllarà per establir les mesures preventives pertinents.

El procediment garanteix el dret a la intimitat i la confidencialitat dels temes tractats i de les persones que hi intervenen segons la normativa nacional i europea. Tot el personal contractat per l'entitat, voluntari o associat té dret a invocar aquests procediments amb garanties de no ser objecte d'intimidació, tracte injust, discriminatori o desfavorable.

Les conductes constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe i assetjament moral, seran considerades com a falta greu segons estipula el reglament intern.

### **Àmbit del personal, del voluntariat i associat**

El protocol és d'aplicació a totes les persones vinculades a l'entitat Oikocredit Catalunya, tant en les instal·lacions de l'entitat com en els emplaçaments en què aquestes persones realitzin funcions relacionades amb l'entitat.

### **DEFINICIONS:**

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són actes discriminatoris, com també ho és 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.

**Assetjament sexual.** Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, desenvolupat en l'àmbit de l'organització i per algú que pertany a la mateixa o presti els seus serveis o voluntariat, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

Així, per exemple, es consideren constitutives d'assetjament sexual tant el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual com qualsevol comentari, comunicació o comportament molest, obscè o humiliant, que tingui un contingut sexual explícit o implícit.

**Assetjament per raó de sexe.** Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, desenvolupat en l'àmbit de l'organització i per algú que pertany a la mateixa o presti els seus serveis o voluntariat, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

Així, per exemple, es considera constitutiva d'assetjament per raó de sexe tota conducta fustigadora motivada en l'exercici, per part del personal, de drets derivats de la seva condició sexual, com, per exemple, els derivats de l'assumpció de càrregues familiars que habitualment siguin assumides per les dones o en la presentació pel treballador de reclamacions destinades a impedir la seva discriminació i a exigir la igualtat de tracte entre homes i dones.

**Assetjament moral** és tota conducta gestual, verbal, comportament o actitud, que atempti per la seva repetició i / o sistematització, contra la dignitat i la integritat física o psíquica d'una persona, que es produeixi en el marc de l'entitat, degradant les condicions de treball o activitat de la víctima, intentant sotmetre emocionalment i psicològicament i perseguint anular la seva capacitat o la seva permanència a l'entitat, creant un ambient hostil i afectant negativament l'entorn de l'entitat i posant en perill les seves tasques i/o lloc de treball.

Això succeeix quan de manera reiterada i continuada en el temps es produeixen conductes com ara l'exclusió d'una persona de les relacions amb els seus companys, la manca d'assignació de tasques o la de treballs absurds o per sota de la capacitat professional o competències de la persona, o la humiliació, menyspreu o menysvaloració en públic de la mateixa.

**Subjecte actiu** és el subjecte actiu d'assetjament, podran ser persones amb responsabilitats, companys i companyes i fins i tot clients, proveïdors o terceres relacionades amb la víctima per motiu laboral o de voluntariat.

**Subjecte passiu** aquest sempre quedarà referit a qualsevol treballador o treballadora, voluntari o voluntària i associat o associada de l'entitat, independent de la posició d'aquesta persona dins l'entitat.

## **DECÀLEG DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT**

La junta directiva d'Oikocredit Catalunya es compromet a promoure les accions de sensibilització necessàries per prevenir qualsevol tipus d'assetjament, mitjançant campanyes de comunicació.

Els principis del protocol són assumits com a propis per l'entitat i formen part de la relació diària entre persones que en formen part.

### **1. Promoure un ambient laboral digne i respectuós amb les persones**

Tota persona de l'entitat ha de conèixer i incorporar els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat, que són valors inviolables. El respecte a la persona inclou el fomentar el seu progrés i integrar les seves particularitats. S'afavoreix la igualtat de tracte i la no discriminació.

Es prohibeixen els actes de ridiculització, imitació, difusió de rumors o similars, que atemptin contra les persones. I es prohibeix l'ús d'expressions i maneres intimidadores, insultants o humiliants.

### **2. Assegurar la comunicació entre les persones**

La innovació a l'entitat requereix del lliure desenvolupament dels diferents perfils i personalitats del personal, i es vetllarà per integrar-ho dins l'entitat. Es prohibeix les actuacions d'impedir la lliure expressió de les opinions, a aïllar o ignorar a les persones per les seves opinions, aspecte o qualsevol condició personal.

### **3. Reputació laboral o personal a qualsevol persona**

Es prohibeixen els comportaments de ridiculització de les persones, difusió de xafarderies i rumors desfavorables, imitació de gestos, postures o veu amb ànim de burla.

### **4. Transversalitat en la prevenció de l'assetjament**

La prevenció de l'assetjament es portarà a terme en les actuacions de l'entitat i de les persones vinculades en tots els àmbits, tant en les relacions de comandament i subordinació, en els equips de treball, en les relacions funcionals i en situacions d'interlocució externa de l'entitat.

### **5. Uniformitat i equitat en el desenvolupament de funcions**

La comunicació formal i informal en el si de l'entitat, la presa de decisions, els mecanismes de seguiment d'acompliment i resultats, seran equitatius i uniformes per a cada categoria professional o tipus de treball ocupat. Es tindran en compte les característiques personals i professionals de cada persona, es permetrà l'adaptació en el cas concret en funció de criteris objectius.

S'evitaran les decisions arbitràries o abusives en l'assignació de treballs així com l'obstaculització material o moral en el desenvolupament de les funcions que s'assignen a la plantilla o equip de voluntariat.

### **6. Discreció en la repremsió al personal**

Les comunicacions tendents a rectificar la conducta d'una persona es faran de forma reservada, excepte exigència legal o de conveni col·lectiu, de manera que no s'humiliï davant la resta de la plantilla o persones de l'entitat.

7. **No discriminació en la igualtat d'oportunitats**

Es vetllarà per la igualtat d'oportunitats de formació, política retributiva, promoció i participació, perquè siguin equiparables per a tota persona vinculada a l'entitat així com també entre aquelles persones que tinguin la mateixa situació laboral de competències, en especial pel que fa a personal que assumeix responsabilitats familiars.

8. **Prohibició de comportaments sexuals inadequats**

Es prohibeixen actituds libidinoses no desitjades per la persona destinatària, a través d'actes, gestos o paraules, actes que inclouen la insinuació, frecs intencionats, tocaments ocasionals, llenguatge obscè de qualsevol tipus oral, correu electrònic, fax, mòbil, etc. Així com expressions de contingut sexista susceptibles de crear un entorn incòmode, ofensiu o humiliant. També regals i invitacions no desitjats que puguin provocar incomoditat a la persona destinatària.

9. **Evitar la fustigació per raó de sexe i per conciliació de vida laboral, personal i familiar**

Es vetllarà per no incórrer en situacions d'assetjament (aïllament, relegació, tracte indegut, etc.) per causa de l'exercici efectiu dels drets reconeguts en la legislació o el conveni col·lectiu. Es garanteix la no discriminació per raó de sexe i el compliment efectiu del principi d'igualtat entre homes i dones.

Es prohibeix el tracte advers a una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia o demanda destinada a preservar el principi d'igualtat.

10. **Garanties i confidencialitat**

Les persones que comuniquin situacions descrites en el present protocol o promoguin una denúncia, no podran ser represaliades directament o indirectament de cap manera, a excepció de denúncies falses amb mala fe.

Les denúncies, investigacions i resolucions dels casos que es presentin es tractaran sota el principi de confidencialitat i secret de les actuacions.

## **PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ:**

### **ACTUACIONS PRÈVIES:**

El treballador, treballadora, voluntari o voluntària o persona associada de l'entitat que consideri que està sent objecte d'un comportament no desitjat i tipificat en el present protocol, provinent del personal laboral o voluntari i que pugui considerar-se assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament moral, podrà fer arribar per escrit la situació a la junta directiva de l'entitat a través del correu electrònic [catalunya@oikocredit.org](mailto:catalunya@oikocredit.org) posant a l'assumpte:

*“Denúncia possible cas assetjament”*

El correu serà derivat de forma urgent a la junta directiva de l'entitat.

La junta directiva actuarà com a instructora del procediment, mantenint reunions i aplicant qualsevol mesura que es consideri necessària per determinar si estan o no davant d'una situació d'assetjament i per intervenir en el cessament d'aquesta acció.

En el supòsit que alguna de les persones implicades sigui membre de la junta, aquesta no podrà actuar com a instructora del procediment.

### **PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ:**

La persona treballadora, voluntària o associada que consideri que està sent objecte d'un comportament no desitjat i tipificat en el present protocol, provinent del personal laboral o voluntari i que pugui considerar-ne assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament moral haurà de tramitar per escrit a la junta directiva la situació a través del correu electrònic [catalunya@oikocredit.org](mailto:catalunya@oikocredit.org) posant a l'assumpte:

*“Denúncia possible cas assetjament”*

L'escrit relacionarà els fets esdevinguts amb un relat dels mateixos i aportant aquells documents o proves que consideri oportuns per facilitar l'acreditació de la conducta denunciada.

El correu serà derivat de forma urgent a la junta directiva de l'entitat.

### **1ª Mediació**

La **junta directiva** obrirà un expedient informatiu encaminat a esbrinar els fets. Aquest no durarà més de 10 dies laborables comptats a partir del següent a la recepció de l'escrit i tindrà la finalitat d'aclarir els fets i definir, en la mesura del possible, si a la llum de les proves existents pogués donar-se algun dels supòsits emparats en la definició del protocol.

Per tant, s'analitzarà la versemblança i/o gravetat de l'escrit de denúncia presentat. En el cas que s'entengui que els fets continguts en la mateixa poden ser constitutius d'assetjament en algun grau, convocarà el denunciant per a una entrevista privada en què pugui efectuar els aclariments i les al·legacions que consideri oportunes. Igualment es procedirà amb la persona denunciada.

### **2n Obertura de la Instrucció**

Segons la gravetat dels fets denunciats, es decidirà la constitució en Comissió Instructora formada per membres de la junta i una persona instructora externa (agent d'igualtat), així com d'alguna persona sòcia de l'entitat experta (opcional).

Durant la instrucció es donarà tràmit d'audiència a les persones intervinents, i testimonis per practicar totes les diligències que es considerin necessàries.

Les intervencions tindran caràcter estrictament confidencial. Dit tràmit d'audiència ha d'incloure, com a mínim, una entrevista privada amb el presumpte assetjador en què pugui defensar-se de les acusacions rebudes.

De totes les sessions de la Comissió Instructora s'aixecarà acta en el moment de la finalització de la reunió, sent signada en l'acte per tots els membres la Comissió, denunciants, denunciats, testimonis i/o compareixents. D'aquesta Acta es lliurarà còpia a cada compareixent de la seva intervenció.

S'investigarà, immediata i minuciosament, qualsevol queixa o informe sobre un comportament inadequat. Les queixes i investigacions es tractaran de forma absolutament confidencial de forma coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures

correctives, tenint en compte que pot afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

Finalitzada la instrucció, en el termini de 10 dies laborables, la Comissió Instructora emetrà un informe en el qual es deixarà constància dels fets, realitzant una valoració dels mateixos i proposant, si escau, mesures correctores i, fins i tot, sancionadores. En aquest últim cas, la proposta de sanció per part de la Comissió Instructora tindrà caràcter vinculant. Amb l'emissió de l'informe, la Comissió Instructora finalitzarà els seus treballs.

### **3r Obertura d'un expedient disciplinari:**

Si l'expedient es troba davant d'una conducta tipificada com a assetjament i que pogués ser constitutiva de falta molt greu, s'obrirà un expedient disciplinari. Aquest serà tramitat amb caràcter d'urgència i haurà de ser conclòs complint amb tots els tràmits i garanties establertes en la normativa laboral vigent en el termini de deu dies laborals.

La conclusió de l'expedient serà la imposició de la sanció prevista en el conveni col·lectiu o al Reglament de Règim Intern per la falta comesa per la part denunciada. La resolució adoptada serà comunicada a la persona denunciant i a la persona denunciada.

### **CONCLUSIONS:**

Qualsevol persona podrà utilitzar els procediments de queixa descrits amb anterioritat de manera confidencial sense por a cap represàlia. La present política prohibeix així mateix prendre cap tipus de represàlia davant de qualsevol persona que de bona fe efectui una queixa en virtut de la present política o que participi en una investigació.

Es requereix la plena col·laboració de tota persona a la qual se sol·liciti la seva participació en una investigació efectuada en el marc de la present política.

**Finalment, totes les persones tenen dret a la seva presumpció d'innocència i al seu dret a l'honor i a la seva imatge, per la qual cosa no es toleraran falses denúncies destinades a causar un dany a una altra persona. En cas que es provés l'existència d'una denúncia falsa o testimoni també fals davant la Comissió, es prendran igualment les mesures disciplinàries que corresponguin, amb inclusió de falta molt greu.**

A Barcelona, 22 de maig de 2017.