

P-019 PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA

MODIFICACIONS RESPECTE L'EDICIÓ ANTERIOR

18/07/2022, allà on constava que la persona referent del protocol era la Responsable de Recursos Humans (Olga Romero), s'ha canviat per la figura d'Agent d'Igualtat (Maria Ortiz) i/o Adjunta de Direcció (Isabel Gómez).

01/12/2023, actualització del nom de la Fundació i de la figura referent del protocol.



INDEX

1. OBJECTE DEL PROTOCOL	4
2. LEGISLACIÓ D'APLICACIÓ	4
3. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT LABORAL O MOBBING	5
3.1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS	5
3.2. DEFINICIONS	6
3.2.1. ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL TREBALL	6
3.2.1.1. COMPORTAMENT CARACTERÍSTIC	7
3.2.2. ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE EN EL TREBALL	7
3.2.2.1. ACTUACIONS SUSCEPTIBLES A SER CONSIDERADES	8
3.2.3. VIOLENCIA FÍSICA	9
3.2.3.1. ACTUACIONS SUSCEPTIBLES A SER CONSIDERADES	9
3.2.4. EXCLUSIONS	9
3.3. INFORMACIÓ I DIVULGACIÓ	10
4. ESTRUCTURA I PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT UNA QUEIXA O DENUNCIA DE ASSETJAMENT I VIOLENCIA EN EL TREBALL	10
4.1. ESTRUCTURA	10
4.1.1. POBLACIÓ PROTEGIDA	10
4.1.2. PROTECCIÓ DEL DRET A LA INTIMITAT I PROTECCIÓ INTEGRAL DE LA SALUT	11
4.1.3. PERSONA DE REFERÈNCIA	11
4.1.3.1. FUNCIONS DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA	12
4.1.4. LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ	13
4.1.4.1. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ	13
4.1.5. RECURSOS	13
4.2. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT I VIOLENCIA LABORAL	14



4.2.1. COMUNICACIÓ DE LA SOLICITUD D'INTERVENCIÓ I FASE DE MEDIACIÓ	14
4.2.2. INVESTIGACIÓ DE LA DENÚNCIA I PROPOSTA DE MESURES	15
5. DIAGRAMA DEL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	16
6. ELABORACIÓ I VIGÈNCIA	17
7. ANNEXES	18
ANNEX 1: CIRCULAR INFORMATIVA PER ELS TREBALLADORS I TREBALLADORES	18
ANNEX 2 : MODEL DE DESIGNACIÓ DE MEMBRES DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ	23
ANNEX 3: MODEL DE SOLICITUD D'INTERVENCIÓ PER ASSETJAMENT LABORAL	25
ANNEX 4: MODEL D'INFORME D'INVESTIGACIÓ D'INTERVENCIÓ PER ASSETJAMENT LABORAL	27



1. OBJECTE DEL PROTOCOL

L'objecte del present document és establir un procediment de prevenció de l'assetjament i de la violència en el treball i, de les actuacions a seguir, en el cas que es donin conductes que puguin considerar-se com d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe i/o de violència física a l' empresa, amb la intenció d'adoptar totes aquelles mesures que siguin necessàries per assegurar un ambient de treball psicosocialment saludable.

2. LEGISLACIÓ D'APLICACIÓ

L'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, inclou els principis generals que ha d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, de les quals es destaca la planificació de la prevenció.

Els treballadors i treballadores tenen reconegut, en el desenvolupament de les relacions laborals, el dret al respecte de la seva intimitat i de la seva dignitat (Real Decret Legislatiu 1/1995 art. 4).

La Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la Igualtat de Dones i Homes.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i en especial a l' article 48 "Mesures específica para prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball".

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que inclou actuacions en aspectes relacionades amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'àmbit laboral i social.

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

En aquest context, tota conducta discriminatòria en matèria laboral és rebutjada per motius personals, ideològics, religiosos o polítics a un altre treballador de l'organització.



3. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT LABORAL O MOBBING

3.1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Ser tractat amb dignitat és un dret de cada treballador. En virtut d'aquest, la FUNDACIO ESPECIAL LaFACT es compromet a crear, mantenir i protegir amb totes les mesures al seu abast, un entorn de treball que impedeixi comportaments d'assetjament laboral, eradicant qualsevol comportament que pugui considerar-se constitutiu d'aquest a l'entorn laboral.

Tot i que els fenòmens d'assetjament, ja siguin sexuals o morals (mobbing), no són nous, les formes actuals d'organització del treball han donat lloc a un augment d'aquest tipus de riscos laborals, anomenats riscos psicosocials, capaços de generar entorns de treball disfuncionals amb implicacions en la seguretat i la salut de les persones, enteses la salut com: "un estat de benestar físic", psíquica i social, i no només com l'absència de malaltia" (OMS, 1977).

Així doncs, per tal de complir amb el deure de l'empresa de vetllar per la seguretat i la salut del seu personal i defensar el dret de tots els treballadors a ser tractats amb dignitat, la Direcció de la FUNDACIO ESPECIAL LaFACT es compromet a prevenir les conductes que constitueixen assetjament i a fer front a les queixes que es puguin produir d'acord amb els principis següents:

- ✓ FUNDACIO ESPECIAL LaFACT rebutja fermament qualsevol tipus d'assetjament laboral a la feina i declara expressament que els considera inacceptables i intolerables, sense tenir cura de qui és la víctima o l'assetjador.
- ✓ Tots els treballadors tenen dret a un entorn de treball adequat, lliure de problemes d'intimidació i han d'estar garantits l'assistència a la persona que el pateix, establint les mesures disciplinàries adequades i aquelles de caràcter correctiu que impedeixin que aquesta situació es repeteixi.
- ✓ Així mateix, tenen dret a vetllar perquè aquestes queixes siguin tractades en compliment de la privacitat, confidencialitat, objectivitat i neutralitat que es garantirà a través d'aquest protocol.
- ✓ Per tant, qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa està expressament prohibida i serà susceptible de l'aplicació del règim disciplinari.



3.2. DEFINICIONS

3.2.1. ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL TREBALL

L'assetjament psicològic en el treball es dona quan una persona o grup de persones es dedica a la violència psicològica contra una altra o altres persones en el lloc de treball per tal de destruir-los personalment o professionalment, creant un clima laboral hostil. Aquesta violència ha de ser sistemàtica o habitual, és a dir, ha d'estar immersa en un procés i no suposar un sol acte, per molt greu i intens que sigui.

L'assetjament pot ser degut a raons laborals o extra-laborals, però ha de succeir en el lloc de treball.

Hi ha tres tipus d'assetjament laboral:

Ascendent: Quan una persona que té posició jeràrquica superior és assetjada per un o més subordinats.

Horitzontal: quan un treballador és assetjat per una altra persona del mateix nivell jeràrquic, encara que no hi hagi oficialment una posició superior. Aquest tipus d'assetjament es coneix habitualment com mobbing.

Descendent: quan una persona que té posició jeràrquica superior assetja i humilia un treballador d'un nivell jeràrquic inferior. Aquest tipus d'assetjament es diu bossing.

L'assetjament i la violència en el treball inclouen, entre altres comportaments, assetjament escolar, assetjament sexual i assetjament en funció de l'edat, la discapacitat, l'estat de salut, les circumstàncies familiars, el sexe, l'orientació sexual, el gènere, la raça, el color de la pell, el llenguatge, les creences polítiques o les opinions, sindicats o altres, d'origen nacional o social, en associació amb una minoria, en béns immobles, en néixer o en un altre estatus, i que afecti la igualtat d'homes i dones en el treball.

3.2.1.1. COMPORTAMENTS CARACTERÍSTICS DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL TREBALL

Els comportaments més habituals que s'acostumen a descriure com característics de l'assetjament psicològic en el treball són els següents:



- Assignar treballs sense cap valor o utilitat, fet que degrada professionalment al treballador/a.
- Treure importància sistemàticament a l'esforç de la persona treballadora, o als seus èxits, o atribuir-los a l'atzar o a altres factors.
- Menysprear o ofendre personalment o professionalment al treballador o treballadora.
- Abús de poder, fixació d'objectius no reals, control desmesurat del rendiment i denegació injustificada de l'accés a períodes de permís i activitats de formació.
- Restringir les possibilitats de comunicació del treballador/a amb altres companys/es.
- Aïllar a la persona treballadora tant física como socialment.
- Ignorar o excloure al treballador o treballadora dintre de l'organització.

Aquesta llista no té caràcter exhaustiu ni exclou d'altres possibles conductes o comportaments associats a l'assetjament psicològic en el treball.

3.2.2. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAONS DE SEXE EN EL TREBALL

L'assetjament sexual és qualsevol comportament verbal o físic de naturalesa sexual, realitzat amb la finalitat d'atacar la dignitat d'una persona, en particular a l'hora de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Per a que es consideri assetjament sexual s'ha de donar la concurrència de conductes com: sol·licitud o requeriment de qualsevol comportament d'índole sexual i rebut per part de la persona que ho rep.

L'assetjament sexual es pot produir tant des de posicions de poder jeràrquica com entre persones del mateix o inferior nivell laboral.

L'assetjament sexual és qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat dirigit contra una persona per raó del seu sexe, i donat per al propòsit o efecte d'atacar la dignitat d'una persona o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.



3.2.2.1. ACTUACIONS SUSCEPTIBLES DE SER CONSIDERADES COM ASSETJAMENT SEXUAL O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

- Atemptar contra la dignitat de una treballadora pel fet de ser dona.
- Atemptar contra la dignitat d'una treballadora per estar embarassada o per sol·licitar reducció de jornada per la cura de fills.
- Observacions suggerides, bromes, o comentaris sobre l'aparença o condició sexual del treballador/a.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat, o un apropament físic excessiu o innecessari.
- Comentaris o gestos repetits de caràcter sexual sobre el cos, l'aparença o l'estil de vida de un/a treballador/a.
- Invitacions deshonestes o comprometedores, la petició de favors sexuals de manera directa, indirecta o per mitjà d'insinuacions de una millora de les condicions de treball, d'estabilitat o de conseqüències per a la carrera professional.
- Trucades telefòniques, cartes, missatges de correu electrònic, sms o similars de caràcter ofensiu, de contingut sexual.
- Bromes o proposicions sexualment explícites.
- Exposició o exhibició de gràfics, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Mirades lascives intencionades, formulació de peticions descarades d'activitat sexual.
- Invitacions persistents a participar en activitats socials, encara que el/la treballador/a hagi deixat clar que resulten no desitjables o inoportunes.
- Qualsevol actuació a l'entorn laboral contra la dignitat de la persona treballadora motivada en el gènere de la mateixa o en el exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Aquesta llista no té caràcter exhaustiu, ni exclou d'altres possibles conductes o comportaments associats a l'assetjament psicològic en el treball.



3.2.3. VIOLÈNCIA FÍSICA

Es considera violència física aquelles conductes verbals o físiques que siguin amenaçadores, intimidatòries, abusives i acusadores relatives a la producció d'un dany corporal més o menys immediat.

És una forma de comportament negatiu d'acció, en les relacions entre dos o més persones, caracteritzada per agressivitat –ja sigui reiterada, ja sigui instantània- que produeix efectes nocius sobre la seguretat, la salut i el benestar dels treballadores i treballadores.

3.2.3.1. ACTUACIONS SUSCEPTIBLES DE CONSIDERAR-SE VIOLÈNCIA FÍSICA

- Abús emocional: intimidació, amenaça, menyspreu, humiliació o rebuig com persona.
- Conductes i comportaments que generin menyspreu i/o desacreditació per raons de gènere, ètnia, ideologia o afiliació religiosa, política o sindical.
- Discriminació per aspectes relacionats amb discapacitats.

3.2.4. EXCLUSIONS

Quedaran exclosos del concepte d'assetjament psicològic en el treball aquells conflictes interpersonals passatgers i localitzats en un moment concret, que es puguin donar en el marc de les relacions humanes i que afectin a l'organització del treball i al seu desenvolupament, però que no tinguin la finalitat de destruir personal o professionalment a las parts implicades en el conflicte.

Tampoc es considera assetjament:

- L'autoritarisme excessiu del superior.
- Accions irregulars organitzatives que afectin a la col·lectivitat.
- La pressió legítima de exigir allò que es pacta o les normes vigents.
- Crítica constructives, explícites i justificades.



- La supervisió-control i l'exercici de l'autoritat sempre amb el degut respecte interpersonal.

3.3. INFORMACIÓ I DIVULGACIÓ

A tot el personal que treballa a l'empresa així com al personal de nova incorporació se l'informarà sobre aquelles conductes que son reprovables per part de l'organització, així com dels canals que s'han establert per a comunicar aquest tipus de conductes i/o comportaments. Es farà entrega amb la documentació d'acollida d'una circular informativa.

La divulgació de l'existència i implantació del present protocol a la plantilla es realitzarà mitjançant una Circular Informativa (veure *Annex II*).

Es plantejarà la informació i/o formació als diferents nivells de l'empresa amb l'objectiu de reforçar el seu paper a la consecució d'un ambient adequat de treball i lliure de comportaments no desitjats que poguessin ser constitutius d'assetjament psicològic, segons els termes continguts en los punts anteriors, així com proporcionar eines per prevenir, detectar i afrontar aquestes possibles conductes.

4. ESTRUCTURA I PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT UNA QUEIXA O DENÚNCIA D'ASSETJAMENT I VIOLENCIA EN EL TREBALL

4.1. ESTRUCTURA

4.1.1. POBLACIÓ PROTEGIDA

A efectes del present Protocol, es considera:

- **Persona protegida.** El personal de la empresa, independentment del centre de treball i tipus de contracte laboral que tingui.

Les empreses contractades per la **FUNDACIO ESPECIAL LaFACT** seran informades de la existència d'aquest protocol i s'aplicarà, si es necessari. Es farà entrega per part de l'Adjunta de Direcció d'una circular informativa a cadascuna d'elles.

- **Denunciant.** Tota persona que formalitzi una queixa en virtut del present Protocol.



- **Denunciat.** Tota persona respecte de la qual s'hagi formulat una queixa per presumpte risc psicosocial.

4.1.2. PROTECCIÓ DEL DRET A LA INTIMITAT I PROTECCIÓ INTEGRAL DE LA SALUT

En tot moment es germanitzarà la protecció al dret a la intimitat de les persones que han pres part en qualsevol de les fases d'aquest procediment.

El tractament de la informació personal generada d'aquest procediment es regirà per l'establert en la Llei Orgànica 15/1999, de protecció de dades personals.

L'empresa adoptarà les mesures correctores necessàries per garantir una protecció adequada de la salut del/de la treballador/a que hagi sigut víctima d'assetjament moral en el seu àmbit. A més, oferirà suport organitzatiu i psicològic necessari per garantir el seu total restabliment.

4.1.3. PERSONA DE REFERÈNCIA.

La Persona de Referencia és aquella persona que ha sigut designada por part de l'empresa (mitjançant acord empresa i representant dels treballadors i treballadores, garantint la seva neutralitat i equanimitat), per rebre aquelles queixes i denúncies per part dels/ de les treballadors/es sobre una possible situació d'assetjament laboral.

La Persona de Referencia tindrà la formació adequada (en la matèria objecte d'investigació) per tractar aquest temes i, la capacitat d'actuació en aquest àmbit. Es recomana que tingui un perfil com el següent:

- Ha de tenir el respecte i la confiança de les persones de l'organització.
- Ha de ser discreta i entendre la necessitat de confidencialitat.
- Ha de tenir motivació i interès per aquesta tasca.
- Ha de poder representar a la totalitat de las persones membres de l'organització.

La Persona de Referencia actuarà amb total independència, amb absoluta discreció i confidencialitat sobre el problema que se li exposa.



El/la treballador/a designada per l'empresa i amb l'acord dels/de les representants legals dels/de les treballadors/es per exercir com mediadors a la FUNDACIO ESPECIAL LaFACT és:

- L'AGENT D'IGUALTAT

4.1.3.1. FUNCIONS DE LA PERSONA DE REFERENCIA

- Rebre i atendre les denúncies de possible assetjament laboral.
- Analitzar els casos de forma objectiva i neutral, amb discreció i rigorosa confidencialitat.
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema, facilitar informació i assessorament sobre com procedir.
- Comentar i clarificar les vies internes (des de el procés de queixa a la denuncia interna).
- Informar sobre els drets i obligacions com "persona de referencia".
- Facilitar altres vies de suport i referencia (mèdica, psicològica, etc.).
- Facilitar assistència en les vies i opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació informal entre les parts.
- Informar a la Comissió d'Investigació, en cas de que la Persona de Referencia ho consideri procedent.
- Realitzar un seguiment i control de totes les queixes i denúncies presentades (departament, nº queixes...).

4.1.4. LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

La Comissió d'Investigació és un òrgan format per integrants de l'empresa, constituïda per investigar una denuncia sobre possible assetjament laboral.

La funció principal és analitzar en detall la situació denunciada i proposar les mesures preventives o correctores oportunes per canalitzar la situació.



La Comissió d'Investigació s'ajuda per exercir les funcions en la Direcció de la empresa.

La Comissió d'Investigació quedarà definida des del moment que s'aprovi el protocol amb l'acord dels representants legals del personal. Els components de la Comissió seran designats per part de l'empresa i dels representants dels treballadors i treballadores, i participa l'Adjunta de Direcció, i/o la Persona de Referència, els membres del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, i valorable, el/la Responsable de l'Àrea o Servei afectada (sempre que no sigui la persona denunciada o denunciant, o tingui implicació directa en el cas).

La Comissió d'Investigació es reunirà en el termini de tres dies hàbils des de la recepció de la denuncia per part de la Persona de Referència.

4.1.4.1. FUNCIONS DE LA COMISIÓ D'INVESTIGACIÓ

Corresponen a la Comissió d'Investigació les següents funcions:

- Establir els procediments necessaris per recollir informació objectiva respecte a les denúncies rebudes en matèria d'assetjament laboral o violència laboral.
- Elaboració de propostes per a la millora de la situació denunciada.
- Presentació de les conclusions de la investigació i de les propostes de resolució a la Direcció de la empresa per a que es portin a terme amb les actuacions preceptives.

4.1.5. RECURSOS

La Direcció de **FUNDACIÓ ESPECIAL LaFACT** es compromet a posar a disposició de la Persona de Referència i de la Comissió d'Investigació els recursos necessaris per a la realització d'aquesta activitat, així com la contractació d'experts externs, en el cas que sigui necessari l'assessorament i/o investigació per part dels mateixos.

4.2. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT VIOLENCIA LABORAL

4.2.1. SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ PER ASSETJAMENT

En el cas de que un/a treballador/a consideri que està passant per una situació tipificada dintre de l'assetjament laboral o sexual podrà dirigir-se a la Persona de Referència. La comunicació de la queixa haurà de dirigir-se a la Persona de Referència per escrit (correu postal, correu electrònic...) Aquest/a es posarà en contacte amb la persona afectada i mantindrà una entrevista con ell/a en un termini màxim de 3 dies laborables següents a la recepció, en la qual sol·licitarà l'ampliació de la informació sobre els fets i meditarà en la situació para intentar resoldre-la. Si es resolt la situació s'arxivarà el cas.

Si la situació de conflicte no es soluciona i l'afectat vol seguir endavant amb la queixa, s'haurà de formalitzar per escrit mitjançant el model de denuncia (*veure Annex IV Model de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral*), bé per la persona denunciant o pels representants de les persones treballadores, dirigida a la Persona de Referència.

La Persona de Referència analitzarà el cas i realitzarà l'informe d'investigació de la denuncia per assetjament laboral. En funció de la valoració realitzada de la situació, a l'Informe proposarà les mesures correctores precises per posa fi o minimitzar el ris laboral que s'ha produït, conforme a l'article 15 de la Llei 8/1997, de Prevenció de Riscos Laborals. (*veure Annex V: Model d'informe d'Investigació d'intervenció per assetjament laboral*).

En el cas de que la Persona de Referència ho consideri oportú, es farà arribar la denuncia a la Comissió d'Investigació, així com, al **Comitè de Seguridad y Salud**.

No es tindran en consideració, a efectes del present procediment, aquelles denúncies que no es plantegin per escrit, es realitzin de forma anònima o no contenguin la relació de fets que puguin constituir dita situació d'assetjament.

La Comissió d'Investigació es reunirà en el termini de tres dies hàbils des de la recepció de la denuncia para procedir al seu anàlisis.



4.2.2. INVESTIGACIÓ DE LA DENUNCIA, PROPOSTA DE MESURES, RESOLUCIÓ I SEGUIMENT.

El personal de la Comissió d'Investigació realitzarà les actuacions pertinents per obtenir tota la informació necessària i determinar què actuacions s'han de portar a terme per millorar la situació. El personal investigador, si ho considera necessari, pot assessorar-se per professionals de psicologia, dret, etc.

L 'investigació conclourà amb la proposta de les mesures correctores que la comissió consideri oportunes per posar fi o minimitzar la situació denunciada.

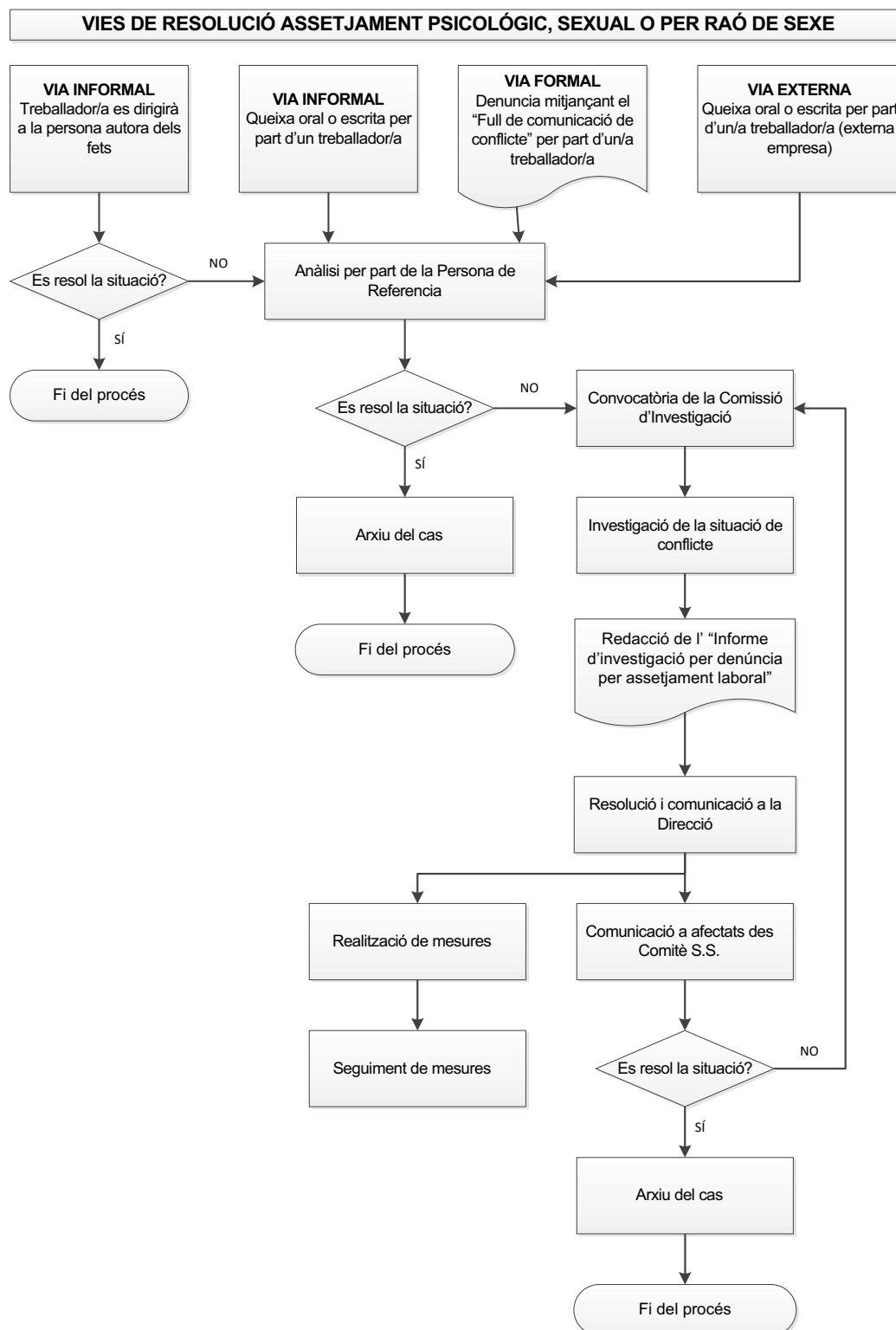
En els casos pertinents es podrà sol·licitar la apertura d'expedient sancionador per la comissió d'una falta molt greu, greu, o lleu en funció dels fets provats. Tanmateix, es determinarà a qui o quins correspondrà l'aplicació de les mesures correctores.

La resolució es comunicarà a la Direcció per a que prengui les decisions pertinents i establir les actuacions a realitzar. Posteriorment, aquestes actuacions es comunicaran a l'afectat, al denunciat, al responsable del departament i a aquelles persones que es consideri necessari. També s'informarà del dret a recórrer en el cas que no s'obtingui el resultat desitjat.

Si es constates que la denuncia va ser realitzada de forma no honesta o dolguda, o amb la intenció de perjudicar al denunciat, o a l'empresa, la comissió podrà instar la corresponent actuació disciplinària, sens perjudici de les restants accions que en Dret poguessin correspondre..

En tot cas, s'intentarà que la durada de tot el procés no excedeix de 10 dies hàbils.

5. DIAGRAMA DEL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ





6. ELABORACIÓ I VIGÈNCIA

Elaborat per: Comissió d'Igualtat

Data d'elaboració: 18 de gener de 2021

Vigència: 2 anys a partir de la data d'elaboració

Revisat per: Comissió d'Igualtat

Data de revisió: 18 de juliol de 2022

Revisat per: Comissió d'Igualtat

Data de revisió: 1 de desembre de 2023

ELABORACIÓ / REVISIÓ	APROVACIÓ RESPONSABLE	APROVACIÓ QUALITAT



ANNEX 1: CIRCULAR INFORMATIVA PER ELS TREBALLADORS I TREBALLADORES

ASSETJAMENT PSICOLÒGIC I SEXUAL EN EL TREBALL

1. QUÉ ES L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC I SEXUAL EN EL TREBALL?

L'**assetjament psicològic** és aquella situació laboral en la que una persona o grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema sobre altre, de forma sistemàtica i durant un temps prolongat, amb la finalitat de destruir a la persona, professional o psicològicament.

Es considera **assetjament per raó de sexe** qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat dirigit contra una persona per raó del seu sexe, i que es doni amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'**assetjament sexual** és aquella situació en que se produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o la intenció d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

En general, la part assetjadora té més recursos al tenir més suports o una posició superior a la del treballador assetjat.

Característiques fonamentals:

- Que se produeixi en el lloc de treball.
- Que hi hagi dos parts: assetjador i víctima.
- Que es doni un comportament no desitjat i ofensiu.
- Que es doni sempre en una situació d'asimetria (força física, posició jeràrquica, dependència material...), provocada intencionadament i premeditada.

Es considera **violència física** a aquelles conductes verbals o físiques que siguin amenaçadores, intimidatòries, abusives i acusadores relatives a la producció d'un dany corporal més o menys immediat.



Quins comportaments es poden considerar com assetjament moral?

- Assignar treballs sense cap valor o utilitat o absurds o degradants.
- Assignar tasques per sota o per sobre de les possibilitats del/de la treballador/a.
- Treure importància sistemàticament a l'esforç del/de la treballador/a, o als seus triomfs, o atribuir-los a l'atzar o a altres factors.
- Qüestionar les decisions d'una persona.
- Exercir pressions per induir a l'error.
- Realitzar atacs verbals a la dignitat, a la reputació i la vida privada.
- Realitzar atacs verbals a les actituds i creences.
- Llençar rumors sobre un/a treballador/a malintencionades.
- Menysprear el treball realitzat pel treballador o treballadora.
- Abús de poder, amb fixació d'objectius inassolibles, control desmesurat del rendiment.
- Denegar de forma injustificada l'accés de períodes de permís i/o activitats de formació.
- Ocultar informació al treballador o treballadora relativa al treball o a l'organització.
- Restringir les possibilitats de comunicació del treballador/a amb altres companys/es.
- Retirar la paraula a la persona.
- Aïllament deliberat al treballador tant física com socialment.
- Excloure o ignorar al treballador dintre de l'organització.
- Difondre rumors diversos contra la persona, siguin certs o no.
- Imitar mitjançant gestos, veus i altres qualitats a altre persona de manera malintencionada.

Quins comportaments es poden considerar com assetjament sexual?

- Fer acudits o bromes de contingut sexual.



- Petició de cites, apropaments excessius, gestos, mirades insinuants...
- Preguntar sobre la vida sexual, insinuacions sexuals.
- Petició de mantenir relaciones sexuals.
- Pressió després de la ruptura sentimental amb un company/a
- Abraçades, petons no desitjats, tocaments, pessigades, acorralaments,...
- Pressions per obtenir millores o amenaces.
- Proposició de realitzar actes sexuals sota pressió d'acomiadament.
- Assalt o violació sexual.

Aquestes llistes no tenen caràcter exhaustiu ni excloent, d'altres possibles conductes o comportaments associats a l'assetjament psicològic i sexual en el treball.

Què no és assetjament laboral?

- Autoritarisme excessiu del superior.
- Aquella activitat que per si mateixa comporti aïllament.
- Comentaris no malintencionats.
- Falta de comunicació.
- Conflictes i tensions puntuals..

2. CONSEQÜÈNCIES DE L'ASSETJAMENT LABORAL

L'assetjament laboral afecta negativament tant al/ a la treballador/a como a l'organització:

Conseqüències per el/la treballador/a afectat/da:

Psíquiques: Ansietat, estrès, sentiments d'indefensió, por continu, deteriorament intel·lectual, depressió, disminució de la autoestima, frustració, agressivitat, irritabilitat, dificultat en concentrar-se,...



Físiques: dolors musculars i de cap, fatiga crònica, problemes gastrointestinals, hipertensió alteracions de la son i de la gana, pèrdues de memòria, increment d'hàbits d'addicció (fumar, alcohol...), impotència...

Socials: alteracions de la vida familiar i social degut a l'increment del nerviosisme, irritabilitat, alteració de l'afectivitat.

Conseqüències per a l'organització.

- Disminució de la quantitat i qualitat de treball.
- Disminució de la motivació i satisfacció laboral del/de la treballador/a.
- Increment de l'absentisme laboral.
- Increment d'infermetats i baixes amb costos per a l'empresa.
- Augment dels accidents de treball degut a una disminució de l'atenció i de la concentració en el lloc.
- Abandonament de l'empresa davant la impotència de no poder afrontar el problema o derivar en un acomiadament per negar-se o sotmetre's a qualsevol tipus d'assetjament.
- Empitjorament del clima laboral: dificultat de treballar en equip, deteriorament de les relacions interpersonals, creació de rumors.
- Mala imatge.

3. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT LABORAL

Per a fer front a l'assetjament des de l'empresa s'han iniciat les següents actuacions:

- Declaració de Principis a on es manifesta la negativa de tolerar qualsevol conducta o comportament d'assetjament, defenent el dret de tots els/les treballadors i treballadores a ser tractades amb dignitat i en la que s'indica de forma explícita que les conductes d'assetjament ni es permeten ni s'aproven.
- S'ha desenvolupat un protocol d'actuació que identifica les situacions d'assetjament i s'informa del procediment a seguir per la víctima davant una situació d'aquest tipus, assegurant la serietat i la confidencialitat, així com la protecció davant possibles represàlies.



- Dins d'aquest protocol s'ha creat la figura de la Persona de Referencia, que és aquella persona que ha sigut designada per part de l'empresa per rebre aquelles queixes i denúncies per part dels/de les treballadors/es sobre una possible situació d'assetjament laboral.
- Vetllar per la informació i formació dirigida al personal sobre els aspectes d'assetjament laboral i/o sexual.
- Establiment de normes sancionadores.

4. QUÈ FER SI ET TROBES DAVANT AQUESTA SITUACIÓ?

Si consideres que estàs patint una situació d'assetjament en el treball has d'informar de la situació a la persona designada (Persona de Referencia) i/o als representants dels treballadors i treballadores.

La Persona de Referencia t'informarà sobre els teus drets i obligacions, t'orientarà sobre les diferents opcions per a resoldre directament el problema i/o t'oferirà assessorament sobre com procedir. A més, et facilitarà altres vies de suport i referencia (mèdica, psicològica, etc...) i farà que s'iniciï una investigació, discreta i objectiva.

La comunicació de la queixa haurà de dirigir-se a la Persona de Referencia per escrit (correu postal, correu electrònic...). La Persona de Referencia es posarà en contacte amb el/la afectat/a i mantindrà una entrevista amb ell/ella en un termini màxim de tres dies laborables següents a la recepció, en la qual sol·licitarà l'ampliació de la informació sobre els fets i realitzarà els tràmits oportuns, garantint la confidencialitat durant tot el procés.

La Persona de Referencia designada és l'**Agent d'Igualtat** (Isabel Gómez).

E-mail: igomez@lafact.cat



ANNEX 2 : MODEL DE DESIGNACIÓ DE MEMBRES DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

Empresa: FUNDACIO ESPECIAL LaFACT

En compliment amb el Protocol de Prevenció i intervenció en situacions d'assetjament i violència en el treball, es constitueix aquesta comissió d'investigació i es designa als seus integrants:

Nom del/de la treballador/a	Càrrec	Signatura
Data designació Comissió:		

Delegats/es Prevenció:

Sr/a.

D.N.I.

Signatura

Representants Empresa:

Sr/a.

D.N.I.

Signatura



Sr/a.

D.N.I.

Signatura

Sr/a.

D.N.I.

Signatura

Sr/a.

D.N.I.

Signatura

Sr/a.

D.N.I.

Signatura



ANNEX 3: MODEL DE SOLICITUD D'INTERVENCIÓ PER ASSETJAMENT LABORAL

Núm. de Sol·licitud:	_____ / _____
----------------------	---------------

Sol·licitant					
☐	Persona afectada	☐	Comitè de Seguretat i Salut	☐	Recursos Humans
☐	Delegats/des Prevenió	☐	Altres:		

Tipus d'assetjament					
☐	Moral / Laboral	☐	Sexual	☐	Per raó de sexe
☐	Per raó d'orientació sexual	☐	Altres discriminacions (especificar):		

Dades de la persona afectada			
Nom i cognoms:			
N.I.F:			
Edat:		Telèfon de contacte:	
Dades professionals:			
Centre de treball:		Departament:	
Lloc de treball:		Tipus de contracte:	
Antiguitat en el lloc de treball:		Antiguitat en la empresa:	

ANNEX 4: MODEL D'INFORME D'INVESTIGACIÓ D'INTERVENCIÓ PER ASSETJAMENT LABORAL

Nº d'Informe:	____ / ____
---------------	-------------

Tipus d'assetjament			
☐	Moral / Laboral	☐	Sexual
☐	Per raó d'orientació sexual	☐	Altres discriminacions (especificar):
☐		☐	Per raó de sexe

Dades professionals de la persona afectada			
Nom i cognoms:			
N.I.F.:			
Edat:		Telèfon de contacte:	
Dades professionals:			
Centre de treball:		Departament:	
Lloc de treball:		Tipus de contracte:	
Antiguitat en el lloc de treball:		Antiguitat a l'empresa:	

Dades professionals de la persona demandada	
Nom i cognoms:	
N.I.F.:	
Dades professionals:	
Centre de treball:	Departament:



Lloc de treball:	Tipus de contracte:
Antiguitat en el lloc de treball:	Antiguitat a l'empresa:

Anàlisi de la denúncia (Persona de Referencia)

Conclusions
Propostes



És necessari constituir la comissió d' Investigació?	☐	Si	☐ No
Data de constitució de la Comissió:			

Data i signatura de la Persona de Referencia

Procés d'investigació de la comissió d'investigació

Conclusions de la comissió d'investigació



Accions correctores / preventives proposades

Data de redacció de l'informe:	
--------------------------------	--

Signatures participants:

Sr/a.	Sr/a.	Sr/a.
signatura	signatura	signatura
Sr/a.	Sr/a.	Sr/a.
signatura	signatura	signatura