

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT I ALTRES DISCRIMINACIONS

Fundació LaFACT Factoria Social de Terrassa

Versió revisada: adaptació de denominació i actualització de referències legals.

Comissió d'Elaboració del protocol d'Assetjament de LaFACT . Abril 2021

Membres de comissió d'elaboració del protocol d'assetjament de LaFACT :

Raquel Caballero.

Adrià Comas

M^a José Figueras

Román Robledo

M^a Àngels Rodríguez

Matías Ruiz

La Fundació LaFACT Factoria Social de Terrassa és la denominació actual de l'entitat anteriorment denominada Fundació Privada President Amat Roumens. El canvi de denominació fou aprovat per unanimitat pel Patronat de la Fundació en sessió celebrada el 20 de novembre de 2023, en la qual també s'acordà el canvi de domicili social de l'entitat a Rambla d'Ègara, núm. 340, de Terrassa, amb la corresponent modificació dels articles 1 i 2 dels Estatuts. Els acords esmentats foren elevats a públic mitjançant escriptura d'elevació a públic d'acords socials, autoritzada a Terrassa el 6 de novembre de 2024 pel notari Sr. Esteban Cuyás Henche, amb el número 2.984 del seu protocol.

La composició vigent de la comissió competent serà la designada per l'entitat en cada moment.

El present protocol té com a finalitat esdevenir una eina per a la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament i altres discriminacions dins de la Fundació LaFACT Factoria Social de Terrassa (d'ara endavant LaFACT)

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ

1.1. Principis generals

1.2. Normativa

2. CONCEPTES

2.1. DIRECCIONALITAT

2.2. TIPUS

a. Assetjament laboral

b. Assetjament psicològic

c. Assetjament sexual

d. Assetjament per raó de sexe, orientació afectiu-sexual, per raó d'identitat de gènere o per embaràs i paternitat/maternitat

f. Ciberassetjament

2.3. LLISTAT DE CONDUCTES RELACIONADES AMB ELS DIFERENTS TIPUS D'ASSETJAMENT

2.4. LLISTAT DE CONDUCTES SUSCEPTIBLES DE NO CONSIDERAR-SE ASSETJAMENT

3. OBJECTIUS

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

5. COMPETÈNCIES I DRETS

5.1 Unitats responsables i funcions

5.2. Drets de les parts afectades

5.1. Unitats responsables i funcions

5.2. Drets de les parts afectades

6. ACTUACIONS

6.1. PREVENCIÓ

6.2. INTERVENCIÓ

7. BIBLIOGRAFIA

ANNEXOS

1. INTRODUCCIÓ

Totes les persones treballadores vinculades a qualsevol dels diferents serveis de LaFACT tenen dret a que es respecti la seva dignitat i, tenen a l'hora l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (usuariat, clientela, família, voluntariat, estudiants en pràctiques, proveïdors/es, col·laboradors/es externs, etc.) amb respecte, i col·laborar per a què tothom sigui respectat.

Amb tot, volem aconseguir un entorn de treball eficient, segur i respectuós per a totes les persones. D'acord amb aquests principis, LaFACT declara que qualsevol tipus d'assetjament no serà permès ni tolerat sota cap circumstància. No ha de ser ignorat. I s'intervindrà amb el rigor que determinen els processos d'investigació, avaluació i protocols d'actuació.

Per aconseguir aquest propòsit:

LaFACT demana que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb responsabilitat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds (poden ser p.e. de naturalesa sexual, per raó de sexe d'una persona) que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidadores per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix el protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades i donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

LaFACT es compromet a:

- Difondre el present protocol per a la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament i altres discriminacions i facilitar informació per a tots els seus membres, per a contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una Comissió de Prevenció d'Assetjament per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins l'organització.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tramitaran de forma justa, ràpida, amb confidencialitat i des de la presumpció d'innocència.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona suposadament assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.
- Aplicar disposicions d'anàlisi i intervenció psicosocial, educativa i pedagògica, davant comportaments susceptibles d'ésser valorats com assetjament o altres discriminacions comesos per persones amb diversitat intel·lectual i/o malaltia mental. Degut a les limitacions cognitives acreditades en aquests casos, la necessitat d'intervenció en aquesta matèria quedarà recollida en el seu programa individual i anirà a càrrec de l'equip multidisciplinari de suport la determinació del pla d'intervenció.

El protocol que delimita aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament, com a mínim anualment.

1.1. Principis generals

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte els principis següents:

- Principi de justícia.
- Principi de no maleficència i beneficència.
- Principi d'autonomia.
- Principi d'equitat.
- Principi de respecte a la dignitat personal.
- Principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principi de confidencialitat.
- Principi de voluntarietat.
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- Principi de celeritat.

A més, cal tenir en compte que, per tal de garantir la protecció de totes les parts implicades, quan al final del procés d'investigació es determini que, de manera intencionada i amb mala fe acreditada, les dades aportades o els testimonis són falsos, la CPA i/o l'entitat podran incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones que han iniciat o participat en el desenvolupament del tràmit. La manca d'acreditació dels fets denunciats no comportarà, per si sola, l'existència de mala fe.

1.2. Normativa

Des d'un punt de vista normatiu són múltiples les referències que avalen la necessitat de protegir les persones davant de situacions d'assetjament, violència i altres discriminacions:

- Normativa catalana
 - Articles 15.2, 25.3 i 40.8 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.
 - Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i normativa catalana concordant.
 - Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i d'erradicació de l'LGBTI-fòbia.
 - Conveni col·lectiu que resulti aplicable en cada moment a l'entitat i al personal afectat.
- Normativa espanyola
 - Articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
 - Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal, especialment els preceptes relatius a la integritat moral, l'assetjament sexual, els drets de les persones treballadores i la prevenció de riscos laborals.
 - Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
 - Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
 - Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.
 - Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
 - Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.
 - Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
 - Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI en les empreses.
- Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.
- Normativa europea
 - Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades.
 - Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball, 2001/2339/(INI).
 - Comissió de la Unió europea (2001) "Violencia en el Trabajo". Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Doc 0978/01 ES.
 - Carta social europea de 3 de maig de 1996.
- Altres
 - Número 23, sobre assetjament psicològic en el treball, dels Fulls d'informació. Monografies del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

2. CONCEPTES

Amb caràcter general, s'entén per assetjament, a qualsevol de les seves formes, tot comportament per acció o omissió mantingut en el temps, sigui aquest verbal, físic o virtual, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn d'indefensió, intimidatori, degradant o ofensiu.

Les característiques principals que es dedueixen d'aquesta definició són:

- Es produeix un dany físic i/o psicològic que pot adoptar diferents manifestacions.
- Té lloc de manera reiterada i al llarg del temps.
- La situació de desigualtat entre persona assetjadora i assetjada provoca que aquesta última no es pugui defensar i es trobi aïllada.
- L'actitud passiva de qui observa l'assetjament per por a ser objecte del mateix.

És necessari diferenciar la conducta d'assetjament d'un tracte incorrecte, doncs no són equivalents. Per altra banda, cal concretar i advertir que la possible manca de consciència del fet de realitzar conductes d'assetjament no eximeix de la responsabilitat dels danys ocasionats, i per tant es procedirà a l'aplicació d'aquest protocol.

2.1. DIRECCIONALITAT

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre l'assetjador/a i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats:

- Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.

- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

2.2. TIPUS

A. ASSETJAMENT LABORAL

Segons la llei orgànica 5/2010 del codi penal, és la fustigació psicològica en el marc de qualsevol activitat laboral que humilia a qui ho pateix, imposant situacions de greu ofensa a la dignitat (lleí orgànica 5/2010 del codi penal).

L'assetjament laboral es produeix quan es maltracta a una o més persones varies vegades i deliberadament, se les amenaça o se les humilia en situacions vinculades a la feina. Es considera que hi ha violència quan es produeix una agressió a una o més persones en situacions vinculades a la feina. Tant l'assetjament com la violència tenen la finalitat o l'efecte de perjudicar la dignitat de la víctima, danyar la seva salut o crear un entorn de treball hostil (Acord Marc Europeu sobre assetjament i violència en el lloc de treball, any 2007). Aquest procés es manifesta a través, per exemple, de conductes hostils adreçades a deixar sense feina o reduir-la.

B. ASSETJAMENT PSICOLÒGIC

L'exposició a conductes de violència psicològica intensa, dirigides de forma reiterada i perllongada en el temps cap a una o més persones, per part d'altra/es que actuen sobre aquella/es des d'una posició de poder (no jeràrquica, sinó en termes psicològics), amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorba la vida de la víctima. Aquesta conducta atempta a la dignitat de la persona i suposa un risc per a la salut.

La intencionalitat i/o finalitat destructiva, la responsabilitat i consciència són aspectes que es poden considerar agreujants a l'efecte de l'aplicació d'aquest protocol. Aquests aspectes poden modular les conseqüències que es determinin sobretot tenint en compte que també caldrà avaluar el perfil de capacitats i recursos personals de les persones implicades tant si són agents actius o passius en la investigació a fer.

Aquests processos es manifesten a través de conductes de violència psicològica (la humiliació, la crítica, l'estigmatització, l'aïllament social, la violència verbal) que suposen per a la persona que les pateix un atemptat a la dignitat, a la integritat psíquica o moral.

Les conductes de maltractament psicològic que no constitueixin assetjament psicològic també hauran de rebre un tractament preventiu (consultar l'apartat d'actuacions preventives d'aquest protocol).

C. 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 (Llei Orgànica 3/2007 per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes).

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades i recíproques, en la mesura en que no són desitjades per la persona que és objecte de les mateixes. Un únic episodi no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament sexual.

Cal recordar que l'absència de queixa o de disconformitat verbal no suposa consentiment.

D. ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ AFECTIU-SEXUAL, PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE O PER EMBARÀS I PATERNITAT/MATERNITAT

Qualsevol comportament relacionat amb el sexe, la orientació afectiu-sexual o la identitat de gènere d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

No és necessari en aquest cas que les conductes i/o fets que es manifesten siguin de caràcter sexual.

Així mateix, constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, paternitat o assumpció d'altres cures familiars.

També es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i/o exigir l'acompliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

Tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe, el degut a la orientació afectiu- sexual, per raó d'identitat de gènere o per embaràs i paternitat/maternitat són considerats, en tot cas, discriminatoris. 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 considerarà també acte de discriminació per motivació sexual.

E. ALTRES ASSETJAMENTS DISCRIMINATORIS

Tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la diversitat funcional, l'edat d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu (art. 28 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social).

F. CIBERASSETJAMENT

És la fustigació i atac en qualsevol de les seves formes d'assetjament a través de les tecnologies de la comunicació. Fa referència a la manera d'exercir-lo. Tots els assetjaments definits es poden realitzar fent servir aquesta forma. Parlem també de ciberassetjament quan tenen lloc agressions de forma reiterada i es fan mitjançant suports tecnològics (amenaces, insults, ridiculitzacions, extorsions, robatoris de contrasenyes, suplantacions d'identitat, buit social, etc.). En aquest cas, com no és necessària la presència de la persona agredida per dur a terme l'agressió, la persona assetjada es veu privada de qualsevol possibilitat de defensar-se, fins i tot pot passar molt temps fins que s'assabenti què està passant. La virtualitat dificulta que es produeixi un feedback que faci aturar l'agressió.

El ciberassetjament presenta uns trets específics que fan augmentar el patiment de la persona ciberassetjada:

- Mitjà: s'utilitzen eines tecnològiques com internet, telefonia mòbil, xarxes socials...
- Format: es tracta d'un assetjament indirecte que afecta a la víctima psicològicament.
- Possible anonimat: sovint qui maltracta pot utilitzar pseudònims, canviar identificació, alterar el llenguatge... això pot proporcionar una sensació d'impunitat. Aquesta incertesa pot generar en la víctima una sensació de desconfiança vers companys/es habituals.
- Perdurabilitat: els efectes de l'acció es perllonguen en el temps i l'espai. La informació lesiva està disponible les 24 hores de dia i és difícil eliminar el material publicat.
- Difusió exponencial: internet pot aportar a la difusió un creixement exponencial, per tant l'impacte de l'agressió pot ser molt gran.

- Inseguretat: es perden els límits de quins espais o moments són segurs (es pot estar rebent constantment missatges, o essent continuament difamada).
- Relació amb l'assetjament: és freqüent que el ciberassetjament estigui lligat a situacions d'assetjament en la vida real.
- Agrupament de ciberassetjadors: internet facilita l'agrupament i/o col·laboració d'assetjadors en la difusió de continguts vexatoris o difamatoris.

Atesa la versatilitat de les eines tecnològiques, les conductes de ciberassetjament poden ser molt diverses:

- Enviament de missatges amenaçadors o desagradables per correu electrònic, whatsapp, xarxes socials...
- Robar contrasenyes, accedir a correu electrònic privat, suplantar identitat, subscriure a la víctima a llistes de pornografia...
- Publicar a les xarxes socials fotos reals o trucades amb comentari ofensius o publicar escrits despectius i/o insultants o etiquetar...
- Crear webs o blocs amb continguts ofensius, voluntat d'humiliar, etc.
- Publicar dades personals.
- Enregistrar fets d'amagat o contra la voluntat de la víctima.

2.3. LLISTAT DE CONDUCTES RELACIONADES AMB ELS DIFERENTS TIPUS D'ASSETJAMENT

Amb finalitat orientativa es recullen alguns exemples de conductes d'assetjament que apareixen referides a diferents normatives. Aquestes es presenten agrupades sota el tipus d'assetjament associat amb major freqüència, però no són exclusives de tal manera que algunes poden aparèixer a diferents tipus.

a. Assetjament laboral

- Deixar a una persona dintre del seu àmbit habitual de manera continuada sense ocupació efectiva o assignar tasques molt per sota de la seva capacitat o sense valor real.
- Deixar incomunicada a una persona de manera continuada sense causa que ho justifiqui:
 - Impedir relacions personals amb altres companys.
 - Canviar-li la ubicació, aïllant-la dels companys¹.
 - No dirigir-li la paraula o evitar el contacte visual.
 - Eliminar/restringir els mitjans de comunicació disponibles (telèfon, e-correu electrònic).
 - Manipular, ocultar, retornar correspondència, trucades, missatges, etc. de la persona.
- Amagar deliberadament informació, realitzar amenaces o extralimitar-se en l'exercici de les funcions i competències pròpies del seu càrrec.
- Exigir uns resultats desproporcionats d'impossible compliment en relació amb els mitjans materials i personals assignats.
- Establir restriccions injustificades en l'ús dels mitjans que dificulten la realització de les seves obligacions.
- Control desmesurat o inapropiat, del rendiment d'una persona.
- Buidar paulatinament de l'exercici de les funcions inherents al lloc de treball, amb la finalitat de fer mal a la persona.
- Insultar o menysprear repetidament a qualsevol persona, desaprovar-la reiteradament davant d'altres persones, o difondre rumors sobre el seu àmbit habitual o sobre la seva vida privada.

- Negar o dificultar l'accés a permisos, formacions, activitats, etc. de manera injustificada.
- Prendre accions de represàlia contra qui ha plantejat queixes o demandes, o a qu i ha col·laborat amb la persona que reclama.

b. Assetjament psicològic

- Intimidacions verbals: insults, menyspreu i burles repetides, difusió de rumors sobre l'àmbit habitual o la seva vida privada, etc.
- Intimidacions psicològiques:
 - Tracte degradant o vexacions de manera perllongada en el temps , o de forma puntual però de gran intensitat.
 - Control de la persona, vigilar, perseguir, insistir en mantenir contacte personal i/o a través de les TIC (tecnologies de la informació i la comunicació) de forma no desitjada per part de la víctima.
 - Amenaces per a intimidar, provocar por, aconseguir algun objectiu (p.e. econòmic) o simplement per a obligar a l'altra persona a fer quelcom que no vol.
- Agressions físiques: poden ser directes: baralles, pallisses, cops, empentes, petits gestos molestos com clatellades, etc. o indirectes: destrucció de material personal, petits furt, etc.
- Aïllament social: pot ser directe: excloure, no deixar participar a la persona en activitats o indirecte: ignorar, no comptar amb ell/ella en activitats normals de grup.

c. Assetjament sexual

- Apropament excessiu i/o contacte físic innecessari i no sol·licitat com fregaments, abraçades, petons, copets, massatges, etc.
- Observacions suggerents i desagradables, acudits o comentaris sobre l'aparença, aspecte o condició sexual de la persona, i abusos verbals deliberats.
- Pressions o invitacions persistents per assistir a activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que són no desitjades o inoportunes.
- Mal ús d'imatges, vinyetes, dibuixos, calendaris amb contingut sexualment explícit en el lloc de treball.
- Gestos obscens, mirades lascives.
- Observació clandestina de persones en llocs reservats, com per exemple vestuaris o lavabos.
- Pressió per obtenir favors sexuals o contacte físic no desitjat.
- Insinuacions o oferiment de millores laborals a canvi de favors de caire sexual.
- Qualsevol missatge manuscrit, parlat o electrònic de caràcter ofensiu de contingut sexual.

d. Assetjament per raó de sexe, orientació afectivosexual, identitat de gènere o embaràs, paternitat/maternitat

- Qualsevol de les actuacions anteriors que tingui com a causa o objectiu la discriminació, l'abús o humiliació per raons de diferencia de sexe, orientació afectivosexual o identitat de gènere.
- Qualsevol actuació en l'entorn laboral contra la dignitat d'una persona treballadora motivada pel seu sexe, orientació o identitat de gènere.
- Assignar a una persona, a causa del seu sexe, orientació o identitat de gènere, responsabilitat inferiors a la seva capacitat o categoria professional.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- Fer servir humor sexista o homòfob.

- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones per raó de sexe, orientació o identitat de gènere.
- Actuacions dirigides contra l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Conductes discriminatòries per raó d'embaràs, maternitat/paternitat de treballadors/es per l'exercici de drets de conciliació de la vida personal, familiar i professional.
- Exclusió d'homes o dones en l'accés a llocs de treball, quan aquest requisit no sigui una característica professional essencial.
- El tracte desfavorable a les dones pel fet de ser-ho.
- Tracte desigual basat en la homosexualitat, bisexualitat i transsexualitat o la percepció d'aquesta.
- Conductes discriminatòries per motiu de la orientació sexual o la identitat de gènere d'una persona.

e. Altres assetjaments discriminatoris

- Discriminar, aïllar o desprestigiar a una persona pel seu origen racial o ètnic, la seva religió o convicció, la seva discapacitat, edat, estat civil o condició social.
- S'inclouen comentaris o comportaments racistes, contraris a la llibertat religiosa o a la no professió de religió o credo, degradants de la vàlua personal o professional de les persones amb discapacitat, peyoratius de les persones grans o joves, o LGTBIQfòbies, incloent, en especial, els comportaments de segregació o aïllament de les persones discriminades.

f. Ciberassetjament Pot prendre diverses formes segons el tipus de conducta:

- Fustigació (harassment): enviament d'imatges o de vídeos denigrants, seguiment mitjançant software espia, remissió de virus informàtics i humiliació fent servir, per exemple, videojocs.
- Denigració: distribució d'informació sobre una altra persona en un to despectiu i fals mitjançant anuncis web, enviament de correus electrònics, de missatgeria instantània o de fotografies d'una persona alterada digitalment.
- Suplantació de personalitat: entrada en un compte de correu electrònic o en una xarxa social d'una altra persona per enviar o publicar material compromès sobre ella, manipulant i usurpant la seva identitat.
- Difamació i joc brut (outing and trickery –sortida i engany-): violació de la intimitat, enganyant per a que la persona comparteixi i transmeti secrets o informació confidencial sobre una altra a fi de promoure rumors difamatoris.
- Assetjament cibernètic (ciberstalking): conducta de fustigació i/o assetjament amb enviament de missatges ofensius, grollers i insultants i ciberpersecució. S'inclouen les amenaces de dany o intimidació que provoquen que la persona pateixi per la seva seguretat.
- Provocació incendiària (flaming): s'intercanvien insults breus i acalorats mitjançant missatges electrònics utilitzant un llenguatge vulgar i enutjat.
- Assetjament públic (happy slapping): quan un grup filma les vexacions que infligeix a d'altres companys o companyes i les penja a la xarxa.
- Exclusió social: quan es priva la víctima de l'accés a fòrums, grups, xats o xarxes socials.
- Sexting: difusió o publicació de continguts (principalment fotografies o vídeos) de tipus sexual produïts per una persona, utilitzant el telèfon mòbil o un altre dispositiu tecnològic. Aquesta imatge és enviada a una altra persona de manera confidencial, però la persona receptora la difon i passa a ser pública. És important destacar la voluntarietat inicial de la víctima, qui, generalment, és el productor dels continguts i el primer responsable de la seva difusió en compartir-los sense tenir massa consciència dels riscos que això comporta. Les situacions de sexting poden derivar en

diferents amenaces, sovint entrelaçades: invasió de la privacitat, danys psicològics, ciberassetjament, sextorsió i grooming.

- Grooming (ciberassetjament sexual a menors o PDID): la persona assetjadora es guanya la confiança del menor o PDID (enganyant o suplantant la personalitat), fingint empatia, estimació... amb la intenció d'obtenir satisfacció sexual (gairebé sempre obté imatges de la víctima nua). La difusió d'imatges o vídeos de caràcter sexual poden contenir certs elements que facilitin la ubicació física.

2.4. LLISTAT DE CONDUCTES SUSCEPTIBLES DE NO CONSIDERAR-SE ASSETJAMENT

No es considerarà assetjament:

1. Aquells comportaments derivats de desacords o discòrdia raonable en una relació professional. Tensions i conflictes generats per la mateixa feina.
2. Actuacions aïllades o ocasionals, tret que la gravetat de les circumstàncies en que aquesta conducta que es produeixi suposi un risc en l'activitat professional i/o salut de la presumpta víctima, per exemple, el cas de l'assetjament sexual.
3. La pressió legítima d'exigir el que es pacta o les normes existents.
4. Les crítiques justificades, constructives i supervisió de la feina.
5. La supervisió i el control, l'exercici de l'autoritat, sempre amb el degut respecte interpersonal, i exercits de manera proporcionada.
6. Els comportaments arbitraris o excessivament autoritaris realitzats al col·lectiu, en general.
7. Un fet col·lectiu de tipus organitzatiu: eliminació d'hores extres, canvis d'horari, etc.
8. L'estil de comandament autoritari per part dels càrrecs superiors. Inclosa l'excessiva exigència amb el treball.
9. La incorrecta organització del treball, que pot derivar per exemple en una sobrecàrrega o infracàrrega de treball.
10. La manca de comunicació. També l'aïllament derivat de l'activitat mateixa o del lloc on es desenvolupa la feina.
11. Conflictes interpersonals a causa de l'existència de grups i/o persones amb interessos i objectius diferents i, molts cops, contraposats.
12. Un acte singular: canvi justificat de lloc, sanció concreta, discussió puntual, etc.
13. Estancament professional per manca de mèrits professionals o per impossibilitat d'accés a determinats sistemes de promoció.
14. Incompetència o manca de voluntat per realitzar una feina determinada.
15. Rumors, xafarderies i comunicacions informals que circulen per l'organització.

Aquests tipus de conductes, en principi, no constitueixen assetjament, però poden ser susceptibles d'intervenció, en el marc de la prevenció de riscos psicosocials, de la gestió dels recursos humans i, si correspon, en l'àmbit disciplinari general.

La possible existència d'un assetjament exigeix reiteració i prolongació en el temps i requereix el propòsit de minar psicològicament a una persona mitjançant conductes vexatòries o intimidatòries.

3. OBJECTIUS

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament, en qualsevol de les seves formes, i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en tots els serveis de LaFACT .

Els objectius específics són:

- ❖ Informar, formar i sensibilitzar a la comunitat de LaFACT en matèria d'assetjament en totes les seves formes per a identificar aquests comportaments i conductes.
- ❖ Prevenir l'aparició de conductes d'assetjament entre els membres de LaFACT .
- ❖ Establir unes pautes d'actuació davant una denúncia relacionada amb les conductes esmentades i, si escau, adoptar les mesures preventives i/o correctores adequades, sens perjudici que la persona afectada opti per altres vies administratives o judicials diferents d'aquest protocol.
- ❖ Establir mesures de suport i acompanyament a les persones afectades. També orientar a les possibles víctimes respecte els recursos a on puguin rebre assistència i atenció per les conseqüències esdevingudes de l'assetjament. Es contemplarà també en aquest punt un treball proactiu i educatiu vers les PDID amb perfil potencialment agressor/assetjador. Es disposarà de material gràfic i visual adaptat que faciliti la comprensió de la conducta d'assetjament.
- ❖ Garantir la confidencialitat de les persones afectades.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol és aplicable a totes les persones vinculades a LaFACT , amb independència de la seva funció (treballadors/es, docents, voluntaris/es, etc.). També s'aplicarà aquest protocol al personal que pertany a altres empreses contractades o entitats. L'adopció de mesures en aquest cas es farà de manera coordinada entre les diferents organitzacions implicades, doncs l'aplicació de les mesures recomanades no es podrà dur a terme directament.

Serà d'aplicació el present document sempre que la conducta d'assetjament s'hagi produït en un centre de treball de la institució, o per causa directament vinculada a la feina (p. e.: reunions fora del centre, viatges de treball, activitats lúdiques organitzades per la pròpia entitat).

Els límits de l'entorn laboral no vénen determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral. La qüestió rellevant és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball/tasca: aquest no es produeix si la persona assetjada no presta els seus serveis a l'organització. Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera entorn laboral a efectes d'assetjament.

També es considera assetjament el que poden rebre persones externes a la nostra organització (i viceversa, persones vinculades a LaFACT que ho poden rebre per part de persones 14 externes), però que hi estan vinculades per motius professionals: treballen a empreses proveïdores, sol·liciten un lloc de treball, estan en procés de formació, presten els seus serveis en els equipaments i instal·lacions de l'entitat a través d'empreses externes, realitzen tasques de voluntariat, etc. La responsabilitat de LaFACT , doncs, engloba tant la protecció a les persones que hi treballen com a les persones que hi tenen alguna vinculació professional, encara que no existeixi un vincle laboral directe.

Quan es produeixi un presumpte cas d'assetjament amb personal implicat d'una empresa/entitat externa, s'aplicaran mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que es considerin convenients.

El present protocol també serà d'aplicació en aquelles persones que hagin format part de l'entitat, tot i que en l'actualitat no conservin cap vincle, sempre i quan haguessin sol·licitat l'inici del procediment amb anterioritat a la finalització de la seva relació laboral, voluntària, acadèmica, etc.

Cal tenir present que en el cas de les PDID s'aplicarà un pla de treball específic que haurà de quedar recollit al respectiu programa individual.

5. COMPETÈNCIES I DRETS

Els drets, òrgans i les unitats responsables, segons les seves competències, de fer efectiu el contingut previst en aquest protocol són els següents:

5.1. Unitats responsables i funcions

- **Direcció:** és l'òrgan competent per emprendre i resoldre tots aquells procediments, iniciats a través d'aquest protocol, que corresponguin a fi d'investigar conductes d'assetjament i, si escau, determinar-ne, amb posterioritat, la responsabilitat disciplinària corresponent. Tanmateix, ha d'aportar la informació de que disposi, per tal que la Comissió de prevenció d'assetjaments (CPA) estableixi el diagnòstic de la situació, el qual donarà lloc a totes les actuacions posteriors fins arribar a la solució del problema.
- **Responsables/directors de serveis/caps d'àrea:** han de fer efectives i complir les resolucions de la direcció i executar les mesures que afectin a les persones sota el seu càrrec.
- **Comité de salut i seguretat:** s'encarrega d'informar i d'assessorar sobre altres actuacions possibles davant de casos d'assetjament, així com sobre els aspectes derivats de prevenció, assistència i salut. Podrà fer el seguiment de l'aplicació de les mesures cautelars, correctores i del control de la seva efectivitat.
- **Comissió de prevenció de l'assetjament (CPA):** s'encarrega de l'acollida, acompanyament i suport en l'activació del Protocol. La CPA ha d'elaborar un informe anual sobre les queixes presentades i les mesures adoptades (de prevenció, de suport i acompanyament i del procediment d'actuació) que s'ha de presentar a Direcció. Podrà estar a disposició dels treballadors i treballadores de LaFACT només amb informació cega i estadística.

S'encarrega de l'aplicació del procediment d'actuació tècnica i especialitzada recollit en aquest protocol, així com del seguiment de les mesures. En els casos en què hi estigui implicada una persona pertanyent al col·lectiu d'àmbit d'aplicació, independentment de com s'iniciï el procediment, la CPA avalua tècnicament els casos i proposa, a partir de l'informe, les mesures correctores i protectores. La CPA ha d'estar formada per persones de diferents rols i àmbits, sempre que sigui possible amb coneixements específics en la temàtica que ens ocupa. El desenvolupament del càrrec pot ser indefinit sempre i quan l'exercici de les funcions sigui adient. Es recomana que, amb el vistiplau de la direcció, la CPA de LaFACT la conformin:

- Una persona treballadora de l'entitat amb coneixement en la prevenció i el tractament de les situacions d'assetjament, designada pels organismes unitaris (comitè) del personal de LaFACT.
- Un pedagog o pedagoga.

- Una treballadora social.
- Un psicòleg o psicòloga, amb coneixements en matèria d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i violència masclista que nomena la direcció.

La CPA ha de fer almenys una reunió anual, a la qual han d'assistir un representant del Comitè de salut i seguretat i Direcció, i que ha de tractar els continguts següents: control de l'aplicació efectiva del Protocol, valoració de les mesures implementades en relació amb el procediment d'actuació i, si escau, proposta de modificacions o millores d'aquestes mesures. Aquests continguts s'han de recollir en un document d'avaluació que s'ha d'incorporar a l'informe anual sobre el present Protocol.

5.2. Drets de les parts afectades

Qualsevol persona inclosa en l'àmbit d'aplicació del present protocol, que consideri que ha sigut objecte d'assetjament a LaFACT, té dret a:

- Comunicar els fets sense por a ser objecte d'intimidació, o rebre tracte injust o desfavorable; ni a patir cap represàlia ni cap perjudici per aquesta raó i sense que això vagi en detriment de les accions penals, civils i/o administratives a les que pugui tenir dret.
- Ser escoltada, informada i assessorada i rebre un tracte just.
- Ser objecte d'un seguiment durant tot el procés per a ser protegida i per avaluar l'eficàcia i adequació de les mesures aplicades.
- Rebre, si fos necessari, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques, atenció mèdica, psicològica i/o social, a través de mitjans propis de LaFACT o a través de la derivació a recursos externs.
- Ser acompanyat durant tot el procediment per una persona de la seva elecció, quedant excloses les persones que tinguin vinculació directa amb el conflicte o en l'aplicació del Protocol.

La persona denunciada té dret a:

- Conèixer el motiu i el contingut de la denúncia.
- La presumpció d'innocència i defensar-se de les acusacions.
- Ser escoltada i rebre un tracte just.
- Estar acompanyada per algú de confiança al llarg de tot el procés.

La informació de caràcter sensible generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible pel personal que intervingui directament en el seu procediment. El tractament de les dades personals es durà a terme de conformitat amb el Reglament (UE) 2016/679, la Llei orgànica 3/2018, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, i la resta de normativa aplicable en matèria de protecció de dades.

6. ACTUACIONS

6.1. PREVENCIÓ

LaFACT ha d'impulsar actuacions de prevenció, informació, formació i sensibilització en relació amb les conductes d'assetjament contemplant qualsevol tipologia amb l'objectiu d'erradicar aquest tipus de conductes en el nostre entorn (laboral, terapèutic, formatiu, etc.) i contribuir a sensibilitzar la comunitat de l'entitat. Per fer-ho, es plantegen les mesures següents:

a) Desenvolupar una estratègia de comunicació, amb l'objecte que aquest protocol sigui conegut per tots els membres de LaFACT. Entre d'altres, les eines que es faran servir per difondre'l són:

- Sistemes de comunicació interna,
- Seccions sindicals,
- Material adjunt a la benvinguda de les noves incorporacions,
- Difusió en paper en els espais més freqüentats.

b) Fer campanyes informatives i de sensibilització periòdiques, adreçades al personal de tota l'entitat, com per exemple elaborar documents divulgatius.

c) Implantar programes formatius específics dins dels plans de formació dels diferents 17 col·lectius de l'entitat:

- Elaborar un programa de cursos/seminaris específics disponibles per als diferents col·lectius de PDID amb continguts relatius a la igualtat de dones i homes, la diversitat sexual i la no-discriminació, bones pràctiques en l'ús de les TIC (ús de mòbil, xarxes socials), etc.
- Programar cursos específics sobre prevenció, detecció i actuació pel que fa a les conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament per a totes les persones que desenvolupen tasques de gestió i de direcció d'equips de treball, del PAD, voluntariat i àrea psicosocial, i dels col·lectius de PDID (alumnes, usuaris, operaris).
- Oferir formació inicial o de reciclatge a PAD, voluntariat, docents i alumnes en pràctiques sobre les particularitats i vulnerabilitats de les PDID, remarcant la necessitat d'estils de comunicació i de relació definits (límits) en les relacions interpersonals establertes amb el col·lectiu diana.

d) Implantar un programa de formació continuada per a les persones que integren la CPA, o les persones que aquestes deleguin.

e) Realitzar estudis/accions que permetin conèixer la incidència de les situacions o conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament a LaFACT i les característiques que presenten, així com buscar identificadors de la problemàtica i el seu impacte en la salut i benestar de les persones i en l'eficàcia de l'organització.

f) Elaborar i publicar informes sobre les actuacions dutes a terme i les conseqüències d'aquestes. A nivell intern es recomana crear una base de dades interna en què es

recullin, anònimament, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions.

g) Promoure mecanismes per tal de que els proveïdors, entitats, empreses o organitzacions externes vinculades a LaFACT coneguin el Protocol.

Davant de situacions d'assetjament o indicis de mal tracte és recomanable sempre actuar com més aviat millor i, sempre que sigui possible, aplicar mesures organitzatives preventives les quals poden incloure els aspectes següents:

- Avaluar els riscos psicosocials dins del procés de l'activitat preventiva.
- Facilitar vies de comunicació per tal que la comunitat vinculada a l'entitat pugui expressar les seves queixes sobre calumnies, abusos, tractes vexatoris, entre d'altres, que els afecti la seva feina/activitat o la seva dignitat.
- Informar els responsables de prevenció i de salut laboral i representants dels treballadors que una de les seves tasques inclou la detecció de possibles conflictes, així com de possibles situacions d'assetjament.
- Establir protocols d'actuació per identificar i investigar els fets implicats en les situacions d'assetjament.
- Garantir la confidencialitat dels casos comunicats.

- Establir un codi ètic de conducta en el qual s'impliqui tota la línia jeràrquica.
- Entrenar els responsables i directius en habilitats i capacitats comunicatives.
- Fomentar la participació: abans que es realitzi per exemple una mobilitat de càrrecs, trasllats, introducció de nous companys, canvis de llocs de treball, o qualsevol altre tipus de canvi a l'organització, es recomana que els serveis implicats informin i consultin els treballadors afectats i tinguin en compte el seu perfil personal i professional, comparant-lo amb el requerit per al nou lloc de treball per tal d'evitar sobrecàrregues o subcàrregues de treball a la persona exposada, així com possibles conflictes derivats, i fins i tot, evitar que els canvis puguin considerar-se decisions sospitoses o intencionades destinades a convertir-se en mesures de pressió, de càstig o d'abús de poder per la seva coincidència amb possibles conflictes personals o ideològics.
- Disposar d'un servei de recolzament mèdic i psicològic.

6.2. INTERVENCIÓ

Les actuacions s'inicien a partir d'una sol·licitud d'intervenció per escrit, d'acord amb els formularis elaborats a l'efecte (vegeu l'annex), que s'adreça a la direcció de LaFACT. Així mateix, i també per garantir la confidencialitat del cas, la Direcció assignarà un codi a cada sol·licitud d'intervenció.

En qualsevol cas, durant les actuacions, les parts implicades han de garantir la confidencialitat dels testimonis i de les dades que contingui l'expedient. Amb aquest efecte, se'ls informará de l'obligació de preservar el principi de confidencialitat. Tota la documentació que es generi contindrà la paraula "confidencial" i tindrà referenciada la persona a qui va adreçada.

A. INDICADORS DE CONEIXEMENT O SOSPITA D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT

La revelació o sol·licitud d'intervenció pot provenir:

- De la persona afectada.
- Dels serveis de prevenció i delegats dels departaments.
- De la unitat de recursos humans.
- Del cap/responsable/director de l'àrea afectada.
- Del Comitè de Seguretat i Salut.
- Dels representants legals dels treballadors/ores.

En cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol, ja sigui en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció o bé posteriorment, a petició de la Direcció.

La presentació de la sol·licitud suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en les actuacions necessàries per tal d'investigar el cas.

Si la persona afectada no dona el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, la Direcció remetrà el cas al responsable o cap del departament corresponent, per tal que el servei de prevenció faci o actualitzi l'avaluació de riscos psicosocials a la unitat on està ubicada la persona afectada, a fi d'aplicar mesures preventives per reduir o eliminar els factors que poden generar l'aparició de situacions d'assetjament o d'altres discriminacions.

La persona Responsable del departament corresponent informará els delegats/ades de prevenció sobre les sol·licituds d'intervenció, en un termini màxim de cinc dies hàbils a comptar des de la data de la notificació de la Direcció.

Durant totes les actuacions, s'ha d'informar les persones implicades que poden estar acompanyades i assessorades per un familiar proper o per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, d'un/a representant dels treballadors/ores o d'un delegat/ada de prevenció de riscos laborals.

En cas que es tingui constància que hi estigui implicada una persona pertanyent a la CPA en el cas investigat, aquesta quedarà invalidada de les seves funcions a la comissió. Si és necessari la seva substitució per portar a terme el procediment, s'haurà de remetre la situació a direcció per tal de designar a una altra persona que pugui desenvolupar aquesta funció.

B. INSTRUCCIÓ

1. La CPA rep i estudia la informació referent a la descripció dels fets, s'encarrega

d'escoltar i atendre la persona afectada, la persona denunciada i també els testimonis, si n'hi

ha. Els entrevista individualment, i procura informar/orientar dels mecanismes d'ajuda i suport que tenen al seu abast, independentment de les conclusions finals del procés.

2. La CPA podrà demanar els informes necessaris i sol·licitar, si és convenient, la

col·laboració de qui pugui correspondre per dur a terme les seves actuacions. Tota la comunitat de LaFACT té l'obligació de col·laborar en els processos que es desenvolupin, facilitant documentació i/o informació que siguin necessàries.

3. Quan la CPA entengui que es tracta d'un fet que no constitueix assetjament però que

constitueix un comportament sexista, discriminatori o que vulnera la dignitat personal ha d'informar la persona denunciada de la possible derivació del conflicte a mesures alternatives al present protocol (p. e. procés de mediació, formació específica).

4. Els membres de la CPA han de garantir en tot el procés la confidencialitat de les dades

i de les informacions obtingudes, a excepció d'aquelles que, per raó del que preveu aquest protocol, s'hagin de comunicar a terceres persones. Pel que fa al tractament de les dades de caràcter personal es té en compte la legislació vigent en matèria de protecció de dades.

C. INFORME DE VALORACIÓ

La CPA també ha de determinar els fets denunciats i emetre un informe final de la seva intervenció.

L'informe final ha de contenir, com a mínim, els punts següents:

a) Antecedents (denúncia i circumstàncies particulars del cas entre persona denunciada i víctima);

b) Actes d'instrucció (declaracions de la víctima, declaració de la persona denunciada, testimonis, altres mitjans de prova i informes obtinguts en el marc de la investigació), i

c) Conclusions i, si escau, mesures que es proposen.

Tenint en compte les circumstàncies de cada cas, la CPA pot proposar a la Direcció l'adopció de mesures cautelars per tal d'evitar el contacte o la dependència organitzativa (acadèmica, laboral, terapèutica) entre la persona afectada i la persona denunciada realitzant p.e.: canvi d'horari, canvi de grup, canvi de lloc de treball, etc. Es facilitarà també l'acompanyament de la persona afectada.

Les mesures cautelars que es proposin o s'adoptin no suposen ni condicionaran el resultat final d'aquest procediment. No es poden adoptar mesures que puguin causar un perjudici o que impliquin una vulneració de drets. En qualsevol cas, aquestes mesures finalitzen amb la resolució que posa fi al procediment.

D. RESOLUCIÓ

El procediment haurà de tenir una durada màxima de dos mesos des que es presenta la sol·licitud d'intervenció o queixa. Aquest termini es pot prorrogar de manera excepcional, quan la particular complexitat del cas ho exigeixi.

La CPA elaborarà i remetrà l'informe final a la Direcció, que, en ús de les seves competències, pot resoldre:

- a) Continuar la investigació, si entén que els fets, o els seus responsables, no han quedat prou determinats.
- b) Finalitzar el procediment amb l'adopció de les mesures correctores i protectores que cregui convenientes (p.e., un canvi d'horari o de grup definitius, reordenació d'espais de treball, suport o acompanyament de la víctima, etc.).
- c) Iniciar el procediment disciplinari que correspongui quan del procediment (declaracions de la víctima, de la persona denunciada i dels testimonis, informes i altres mitjans de prova) dut a terme per la CPA s'acrediti que els fets qüestionats poden constituir una falta lleu, greu o molt greu, d'acord amb la normativa vigent aplicable.
- d) Arxivar les actuacions. Si no es pot determinar la situació d'assetjament el procediment es considera conclòs.

E. SEGUIMENT DEL CAS

Correspon a la CPA efectuar el seguiment dels casos en què s'hagi intervingut.

7. BIBLIOGRAFIA

Quadern preventiu: Protocol d'actuació a l'empresa per la prevenció de l'assetjament laboral, UGT, 2010.

Protocol de prevenció i actuació en situacions d'assetjament sexual, Fupar Fundació (Terrassa), 2011.

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina, Dir. Gen. Funció Pública (Generalitat de Catalunya), 2014.

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí, Sabadell, 2017.

Jenaro, Cristina i Gutiérrez, Belén. Plan de prevención y actuación ante el maltrato en los centros de atención a PDID, Editorial Sanz i Torres, Madrid, 2017.

Protocolo de la Universidad de La Rioja para la prevención y respuesta ante el acoso (Rev.: 1.6), www.unirioja.es, 2017.

Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista (Acord del Consell de Govern), Universitat Autònoma de Barcelona, 2018.

Protocol de prevenció, detecció i intervenció davant l'assetjament i el ciberassetjament entre iguals, Dept. D'Educació (Generalitat de Catalunya), 2019.

Dincat – Plena inclusión et al., “Prevenció, detecció i intervenció en situacions d'abús i maltractament en persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament”, Ed. Dincat (2021), Barcelona.

Redondo, Santiago, ARRMi et al., “Programa de tratamiento educativo y terapéutico para agresores sexuales juveniles”, Ed. Comunidad de Madrid (2012), Madrid.

ANNEXOS

1. Model presentació queixa.

2. Model informe conclusions CPA.

1. MODEL DE PRESENTACIÓ DE QUEIXA

A la representació dels treballadors A la direcció de l'empresa A la Comissió per la Prevenció de l'Assetjament (CPA)

DADES PERSONALS DE QUI PRESENTA LA QUEIXA

Nom i cognoms: _____

Departament/Secció: _____

Lloc on es desenvolupa la situació denunciada: _____

Domicili a efectes de notificació: _____

Telèfon de contacte: _____

Adreça electrònica: _____

sona afectada i la persona denunciada realitzant p.e.: canvi d'horari, canvi de grup, canvi de lloc de treball, etc. Es facilitarà també l'acompanyament de la persona afectada.

FETS

Descripció de la situació que genera la queixa, indicant-hi:

- El nom de la persona (o persones) que està patint la presumpta situació d'assetjament:

- Descripció cronològica dels fets des dels seus inicis:

- Persones implicades (agressor i/o col·laboradors):

- Concreció de dates, hores, persones que hi eren presents, etc.:

- Actuacions i passos que s'han fet per solucionar el conflicte.

- Aportació de proves documentals i testimonis (si se'n tenen).

- A efectes de constatar els fets indicats, sol·licito que aquesta Comissió contacti amb aquestes persones en qualitat de testimonis:

- S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denuncia?

.

POSSIBLE SOLUCIÓ

Exposar la solució que proposa el demandant. En cas que el demandant no sigui la persona que pateix la situació d'assetjament, indicar-hi també la solució proposada per la possible víctima.

Data i signatura del demandant: Rebut per: (data i segell/sign.)

2. MODEL INFORME CONCLUSIONS CPA

Núm. d'expedient: __/ 20__

Terrassa, __ de _____ de 20__

Benvolguts/des, els Srs./Sres. _____ i _____, com a membres de

la Comissió per la Prevenció de l'Assetjament (CPA), informem:

1r. Antecedents del cas, denuncia i circumstàncies.

2n. Resum de les accions realitzades, arguments de les parts, testimonis i proves.

3r. Relació dels fets que resultin acreditats segons la CPA.

4t. Conclusions (indicant-hi possibles agreujants).

5è. Proposició de mesures.

Signatures: