

Protocol per a la prevenció i actuació en cas de violència i assetjament laboral

ÍNDEX

<u>I. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I COMPROMISOS</u>	3
<u>II. OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ</u>	5
<u>III. GARANTIES</u>	5
<u>IV. DEFINICIONS</u>	6
<u>V. INICI DEL PROCEDIMENT</u>	7
<u>VI. INVESTIGACIÓ</u>	8
<u>VII. RESOLUCIÓ DEL PROCEDIMENT</u>	8
<u>VIII. SEGUIMENT DE LES RESOLUCIONS</u>	9
<u>IX. GESTIÓ DOCUMENTAL I REGISTRES</u>	9
<u>X. FORMACIÓ, INFORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ</u>	9
<u>ANNEX 1.</u>	10
<u>1: FITXA DE COMUNICACIÓ DE POSSIBLES SITUACIONS D'ASSETJAMENT</u>	10
<u>1.2 FITXA DE COMUNICACIÓ D'AGRESIONS</u>	12
<u>ANNEX 2: FITXA INFORMATIVA DE VIOLÈNCIA I ASSETJAMENT LABORAL</u>	14
<u>ANNEX 3: NORMATIVA D'APLICACIÓ</u>	17

I. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I COMPROMISOS

PRODUCTES NATURALS I ECOLÒGICS EL REBOST SCCL a fi de prevenir les conductes de violència i assetjament en el treball i conforme a la normativa vigent, ha desenvolupat aquest procediment, en el qual s'estableixen les pautes a seguir per a identificar, gestionar i eradicar tot comportament que pugui considerar-se constitutiu de violència i assetjament en l'àmbit laboral.

Considerant que les conductes de violència i assetjament laboral poden generar greus danys a la salut de les persones treballadores i que no perjudiquen únicament les persones directament afectades, sinó que repercuteixen igualment en les del seu entorn més immediat i en el conjunt de l'empresa, PRODUCTES NATURALS I ECOLÒGICS EL REBOST SCCL, **manifesta el seu rebuig absolut a qualsevol classe de violència i assetjament en el treball i declara que no seran tolerades ni ignorades aquest tipus de conductes, i seran sancionades durament, d'acord amb els següents PRINCIPIS:**

- *Tota persona té dret a rebre un tracte correcte, respectuós i digne, i al fet que es respecti la seva intimitat, el seu honor, la seva imatge i la seva integritat física i moral, no podent estar sotmesa sota cap circumstància, sigui per naixement, raça o ètnia, sexe, religió, opinió, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, característiques sexuals o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, inclosa la seva condició laboral, a tractes que atemptin contra la llibertat sexual, intimidatoris, degradants, humiliants, inhumans, ofensius o discriminatoris.*
- *Així mateix, PRODUCTES NATURALS I ECOLÒGICS EL REBOST SCCL reconeix el dret de totes les persones a la igualtat de tracte i oportunitats a la no discriminació, prestant especial atenció a la igualtat efectiva entre homes i dones inclòs el tracte desfavorable que pugui produir-se per l'exercici dels drets de conciliació o coresponsabilitat de la vida familiar i laboral o les derivades de la maternitat i l'estat civil.*
- *Les persones treballadores, independentment de la modalitat de contractació en PRODUCTES NATURALS I ECOLÒGICS EL REBOST SCCL; així com les persones que encara sense tenir una relació laboral presten un servei o col·laborin amb el negoci (persones en formació, voluntariat, clients, proveïdors, empreses externes, etc.) tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, al qual s'associa un correlatiu deure de protecció mitjançant la prevenció dels riscos derivats del seu treball, inclosos els vinculats als de violència i assetjament laboral, sexual o per raó de sexe.*
- *Les persones indicades en el paràgraf anterior que es considerin objecte de conductes violentes i/o d'assetjament laboral tindran dret a activar aquest protocol, sense perjudici de les accions administratives i judicials que els corresponguin.*

PRODUCTES NATURALS I ECOLÒGICS EL REBOST SCCL, per tant, es compromet a:

- Aprovar, comunicar i difondre l'accés a aquest protocol en l'empresa i/o empreses i persones que puguin estar relacionades (ETT, proveïdors, autònoms, etc.).
- Mantenir un entorn laboral exempt de riscos que garanteixin el compliment dels drets fonamentals de les persones treballadores i que evitin les violències sexuals especialment l'assetjament sexual i per raó de sexe en el seu entorn de treball.

- Adoptar les mesures necessàries, tant organitzatives com de sensibilització, formació i informació, per a prevenir l'aparició de conductes de violència i assetjament laboral, discriminatori, sexual o per raó de sexe a l'entorn de treball incloses les produïdes en l'àmbit digital.
- Fomentar la cultura preventiva de l'assetjament laboral i qualsevol tipus de violències, entre elles les sexuals, en tots els àmbits i estaments de l'organització.
- Aquest protocol tindrà en compte la resolució informal mitjançant sistemes de mediació alternatius per a solucionar de conflictes.
- Assignar els mitjans humans, materials i de coordinació necessaris per a prevenir, erradicar i si és el cas, donar llit a les reclamacions efectuades i resoldre davant qualsevol tipus de situació o conductes de violència i assetjament laboral.
- Executar les mesures derivades de l'activació del protocol que tinguin com a objecte la prevenció i eradicació de conductes violentes o d'assetjament laboral, sexual per raó de sexe o discriminatori.
- Donar suport a les persones treballadores que es vegin sotmeses a situacions d'assetjament, investigant els casos individualment segons s'indica en el present document, i proporcionant assistència mitjançant un programa de suport psicològic a l'empleat contractat prèviament.
- Aquest procediment no substituirà, interromprà, ni ampliarà els terminis per a les reclamacions i recursos establerts en la normativa vigent davant la Inspecció de Treball i els Tribunals de Justícia no quedant suspesos els procediments previstos en el present Protocol amb l'obertura de procediments administratius disciplinaris, demandes o querelles davant la jurisdicció competent.

II. OBJETE I ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'objecte d'aquest protocol és prevenir i evitar que es produeixi qualsevol tipus de **conflicte interpersonal greu, assetjament psicològic i qualsevol tipus de violència** en l'àmbit laboral, entre elles les sexuals, així com determinar concretament les actuacions d'instrucció i sancions internes i les seves garanties en cas que alguna persona treballadora presenti una queixa en aquestes matèries mitjançant la implantació de mesures reactives enfront de l'assetjament, i si és el cas, el règim disciplinari que procedeixi.

El protocol serà aplicable a totes les persones treballadores, independentment de la modalitat de contractació de PRODUCTES NATURALS I ECOLÒGICS EL REBOST SCCL ; així com les persones que encara sense tenir una relació laboral presentin un servei o col·laborin amb el negoci (persones en formació, voluntaris, clients, proveïdors, empreses externes, etc.).

El protocol serà d'actuació en aquelles situacions que es puguin produir durant el treball, en relació o com a resultat d'aquest.

Nota: En l'**Annex 3** es detalla la normativa que és d'aplicació al present procediment.

III. GARANTIES

En qualsevol de les fases d'aquest procediment s'haurà de **salvaguardar el dret a la intimitat, la dignitat i la confidencialitat** del procés: Tota la informació relativa a queixes en matèria de violència i assetjament laboral es manejarà de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

Totes les persones que intervinguin en el procediment tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat i de guardar **discreció i secret professional** referent a tota la informació a la qual tinguin accés, no difonent-la en cap concepte i per cap via.

Al llarg de tot el procediment i les recerques internes es duran a terme amb tacte, i amb el degut respecte, tant a la persona demandant i/o a la possible víctima, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com a la persona denunciada, la prova de culpabilitat de la qual requereix la concurrència d'indícis en els termes previstos en la normativa laboral en cas de vulneració drets fonamentals.

Es respectarà el principi de presumpció d'innocència de la suposada persona denunciada.

En tot moment es garanteix el dret a utilitzar el present procediment **sense por a ser objecte de represàlies, intimidació, ni de tracte injust**, discriminatori o desfavorable. Aquesta protecció s'aplicarà per igual tant a les persones que formulin una denúncia, a aquelles que facilitin informació en relació amb aquesta denúncia o a les persones denunciades; és a dir, a totes les persones implicades.

PRODUCTES NATURALS I ECOLÒGICS EL REBOST SCCL es compromet a tractar tota comunicació de possible situació d'assetjament amb **diligència i celeritat**, establint per a això, els terminis màxims necessaris per a la resolució de cadascuna de les accions definides en el present protocol.

La persona informant, en desencadenar el present procediment mitjançant els mecanismes que es descriuran a continuació, reconeix haver estat informada sobre el seu contingut, procés i conseqüències que la seva aplicació pot tenir, acceptant les mateixes. Així mateix, reconeix i accepta que, de desistir de la demanda durant el procés de presa de dades i anàlisis, PRODUCTES NATURALS I ECOLÒGICS EL REBOST SCCL pugui prosseguir amb el procediment fins a la seva conclusió, a fi de preservar la seguretat i salut dels empleats de l'entitat.

En el cas que succeeixin **denúncies falses** sobre altres persones, la Direcció de l'empresa adoptarà les mesures disciplinàries que consideri oportunes, podent contemplar qualsevol mesura laboral i/o sancionadora, que la legislació vigent permeti, per a la situació i/o per les persones implicades.

IV. DEFINICIONS

Violència en el treball

Des de la interrelació de les persones en situació de treball com a factor de risc, la violència en el treball, en les seves diferents manifestacions, és un risc significatiu i greu, que ha de ser analitzat, estudiat, corregit, i sempre que sigui possible, eliminat. La violència del treball la podríem classificar en física, psicològica i sexual:

- Violència física: Agressió física sobre la persona treballadora o causar danys en propietats de l'organització o del personal. Exemples: Agressions físiques internes, agressions físiques externes (robatoris, atracaments), etc.
- Violència psicològica: Intimidació, amenaces, conductes de violència psicològica susceptibles de causar mal psicològic i moral. Exemples: Assetjament psicològic o *mobbing*.
- Violència sexual: Qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condicioni el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, incloent-hi l'àmbit digital. Exemples: assetjament sexual, assetjament per raó sexe, violència sexual en àmbit digital (difusió d'actes de violència sexual, pornografia no consentida i extorsió sexual a través de mitjans tecnològics), agressió sexual, exhibicionisme i provocació sexual, etc.
- Conforme el Conveni 190 de l'OIT, l'expressió «violència i assetjament» en el món del treball designa un conjunt de comportaments i pràctiques inacceptables, o d'amenaces de tals comportaments i pràctiques, ja sigui que es manifestin una sola vegada o de manera repetida, que tinguin per objecte, que causin o siguin susceptibles de causar, un mal físic, psicològic, sexual o econòmic, i inclou la violència i l'assetjament per raó de gènere.

Assetjament

L'article 28 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social, defineix l'assetjament com tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.

És a dir, engloba tot acte, conducta, declaració o sollicitud que pugui considerar-se discriminatori ofensiu, humiliant, intimidatori o violent, o bé intrusions en la vida privada.

També la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, estableix que ningú podrà ser discriminat per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Assetjament psicològic en el treball o “mobbing”

Segons la Nota Tècnica de Prevenció NTP 854 del INSST, s'entén per assetjament psicològic en el treball l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra/s que actuen front aquella/s des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquic). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut.

Assetjament sexual

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix l'assetjament sexual com 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 (Art. 7.1.).

Assetjament per raons de sexe

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Art. 7.2. de la Llei Orgànica 3/2007).

En l'Art.1b del Conveni 190 de l'OIT l'expressió «violència i assetjament per raó de gènere» designa la violència i l'assetjament que van dirigits contra les persones per raó del seu sexe o gènere, o que afecten de manera desproporcionada a persones d'un sexe o gènere determinat, i inclou l'assetjament sexual.

Violència en l'àmbit digital

Dins de la violència en l'àmbit digital pot presentar-se l'assetjament psicològic a través de mitjans digitals o la violència sexual en l'àmbit digital.

Es considera violència sexual en l'àmbit digital per exemple la difusió d'actes de violència sexual, pornografia no consentida i extorsió sexual a través de mitjans tecnològics.

NOTA: Per a aprofundir en la identificació de conductes que poguessin o no ser constitutives d'assetjament es pot consultar l'**Annex 2** del present document.

V. INICI DEL PROCEDIMENT

El procediment s'inicia quan una persona treballadora de PRODUCTES NATURALS I ECOLÒGICS EL REBOST SCCL se sent objecte d'assetjament psicològic o davant de situacions d'assetjament sexual, raó de sexe o altres situacions de violència laboral.

En trobar-se exposada a una de les situacions descrites en el paràgraf anterior, el posarà en coneixement de la Direcció de l'empresa o de l'òrgan extern de l'Administració Pública que desitgi de manera directa.

Canal de denúncia

Per al cas de comunicació directa a la Direcció de l'empresa, podrà utilitzar-se el model de comunicació enfront de situacions de possible assetjament laboral i violència laboral que figura en l'**Annex 1** d'aquest document.

La queixa o denúncia haurà de dirigir-se a l'adreça que figura a la pàgina:

<https://elrebost.coop/protocol-contra-assetjament/>

No es tramitaran a través del procediment contingut en el present protocol aquelles que es refereixin a matèries corresponents a una altra mena de reclamacions.

En aquelles situacions en les quals no sigui possible, per criteris objectius, realitzar una recerca interna d'una queixa o denúncia perquè la persona involucrada o afectada en un procediment d'assetjament tingui relació de parentiu, d'amistat o enemistat manifesta, o de superioritat o subordinació jeràrquica immediata respecte de la víctima o la persona denunciada es podria acudir a l'assessorament expert d'un Servei de Prevenció Aliè contractat o una consultoria externa contractada, en les denúncies que es puguin donar en l'empresa.

En el cas que es prefereixi recórrer a la denúncia de la situació a través dels òrgans externs de l'Administració Pública, es podrà acudir a:

- **Unitat de Salut Laboral de Girona**

C. Maluquer Salvador, 11

17002 Girona

Telèfon: 972 94 14 01 – 972 48 79 38

Referent: Dra. Amèlia Sos Sequeiro

Contacte: usl. girona@gencat.cat

- **Inspecció de Treball i Seguretat Social de Girona**

C. Migdia, 50-54

17002, Girona

Telèfon: 972 20 59 33 – 972 20 97 85

Contacte: itgerona@mites.gob.es

Associacions Sindicals Majoritàries (CCOO, UGT, CSIF, ELA, USO, etc.).

- **CCOO Girona**

C. Miquel Blay, 1

17001, Girona

Telèfon: 972 21 73 03

Contacte: girona1@ccoo.cat

- **UGT Girona**

C. Miquel Blay, 1

17001, Girona

Telèfon: 972 21 51 58 – 972 21 02 95

Contacte: maxirica@girona.ugt.org

- **Institut Català de la Dona, Girona**

Plaça Pompeu Fabra, 1 (edifici Generalitat)

17002, Girona

Telèfon: 872 97 58 74

Contacte: icd.girona@gencat.cat

En cas de comportaments o conductes que es valorin com a greus, es podria acudir a jutjats, comissaries, policies autonòmiques.

- **Jutjat de Girona**

Plaça de Josep Maria Lidón Corbí, 1

17001, Girona

Telèfon: 972 94 25 00

- **Guàrdia Municipal de Girona**

C. Bacia, 4

17001, Girona

Telèfon: 972 41 90 92

- **Mossos d'Esquadra de Girona**

C. Vista Alegre, 5

17004, Girona

Telèfon: 972 18 16 00

Carretera Santa Coloma, Km 1

17005, Girona

Telèfon: 972 23 24 29

VI. INVESTIGACIÓ

En rebre una queixa o denúncia, la persona de la Direcció de l'empresa designada com a receptora de les denúncies analitzarà la denúncia i, garantint la deguda diligència i celeritat del procediment, es posarà en contacte amb la persona informant de manera immediata en un termini màxim de **3 dies hàbils**.

S'informarà la persona informant que en cas de denúncies anònimes l'empresa es reserva el dret a realitzar les actuacions que consideri oportunes.

Segons la gravetat dels fets, la Direcció de l'empresa haurà de valorar a conveniència d'adoptar mesures cautelars des del moment en què té coneixement de la denúncia.

La persona informant que inicia el procediment aportarà quanta documentació sobre el tema obri en el seu poder i facilitarà tota la informació que consideri pertinent o li sol·licitin les persones que estiguin realitzant la intervenció psicosocial.

Si la queixa o denúncia es correspon amb un conflicte interpersonal no relacionat amb un possible cas de violència o assetjament laboral, PRODUCTES NATURALS I ECOLÒGICS EL REBOST SCCL haurà de buscar solucions satisfactòries i consensuades per totes dues parts. En el cas de sospita raonable d'alguna mena d'assetjament no es contemplarà la mediació com a sistema de resolució de la situació.

Quan els fets poguessin ser indiciàriament constitutius de delictes, amb independència de les actuacions que es detallen a continuació, l'empresa haurà de remetre la informació al Ministeri Fiscal amb caràcter immediat.

Davant un possible cas de violència i assetjament, la Direcció de l'empresa contactarà amb el seu Servei de Prevenció Aliè, o amb una consultoria externa, a fi de contractar la intervenció psicosocial que procedeixi, la qual generarà un informe d'intervenció que els objectius de la qual són analitzar si les condicions descrites per la persona que activa el protocol compleixen amb els criteris per a considerar que existeixen indicis de violència i assetjament en alguna de les seves formes i, en segon lloc, identificar possibles mancances organitzatives que puguin haver facilitat l'aparició de la situació analitzada.

Aquesta actualització estarà subjecta a la contractació expressa per part de PRODUCTES NATURALS I ECOLÒGICS EL REBOST SCCL. Després de la formalització del contracte, el Servei de Prevenció Aliè, o amb una consultoria externa, proposarà l'inici d'un procés de recerca del cas denunciat. L'empresa informarà les persones implicades de l'inici de la recerca i de la necessitat de mantenir una reunió individual amb cadascuna d'elles, acordant prèviament amb cadascuna d'elles la data i horari de la mateixa en un termini màxim de **5 dies hàbils** des de la formalització del contracte.

El procés de recerca finalitzarà amb la redacció d'un Informe d'intervenció per part de l'organisme extern. Tota l'etapa de recerca no excedirà dels **20 dies hàbils** des de la formalització del contracte.

Si de la recerca practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, en les conclusions de l'Informe d'intervenció es proposaran, de ser possible, l'aplicació de mesures preventives i d'actuació.

Si de la recerca practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament, es farà constar en l'Informe d'intervenció que de la prova expressament practicada no cal apreciar la concurrència de violència ni d'assetjament laboral.

VII. RESOLUCIÓ DEL PROCEDIMENT

S'elaborarà un Informe de recerca en el qual apareixeran les mesures preventives (es poden considerar accions de formació, informació, avaluació factors de risc psicosocial), correctives aplicables (es poden considerar accions de control i intervenció de les condicions de treball) i/ o propostes de reactives i si és el cas el règim disciplinari davant les situacions de violència i assetjament.

La Direcció l'empresa disposarà d'un termini màxim de 5 dies hàbils des de la recepció Informe d'intervenció per a analitzar-ho i aplicar les mesures preventives proposades i comunicar la decisió a les persones implicades.

VIII. SEGUIMENT DE LES RESOLUCIONS

Es realitzarà un seguiment de les mesures proposades en l'informe revisant l'efectivitat de les mesures i la resolució de la situació.

IX. GESTIÓ DOCUMENTAL I REGISTRES

La documentació generada en el procés d'intervenció en casos d'assetjament laboral serà arxivada i custodiada (baix clau o encriptada) per la Direcció amb la documentació de prevenció de riscos laborals relacionada. Aquesta informació serà posada a la disposició de l'autoritat laboral i/o judicial corresponent si així ho sol·licités.

La Direcció de l'empresa crearà i mantindrà actualitzat el registre informàtic o segons el sistema d'ús habitual en la mateixa de les situacions produïdes en aplicació del present procediment, que serà d'ús restringit per a l'adreça.

X. FORMACIÓ, INFORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

L'objectiu principal del protocol és evitar els casos de violència i assetjament laboral, per això resulta fonamental com a mesura preventiva la divulgació d'aquest. Per tant, la Direcció de l'empresa ho posarà en coneixement a tota la plantilla.

En particular, s'informarà la plantilla de l'existència tant del canal de comunicació de l'empresa com dels canals externs de comunicació de casos de violència i assetjament laboral.

Així mateix, es proposarà a les persones treballadores l'assistència a cursos de sensibilització i prevenció de la violència i l'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe i/o atempti contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball.

- Formació i informació al personal treballador per la sensibilització i el coneixement d'actuació enfront a possibles situacions de violència i assetjament en el treball.

S'adjunta el present document , la fitxa informativa del Servei de Prevenció Aliè Quirón Prevención (Annex 2), i l'enllaç a la pàgina web de l'INSST (<https://www.insst.es/violencia-en-el-trabajo>).

Dades referents a la situació: <i>Conseqüències laborals (marqui les que procedeixi):</i> Repercussió emocional sense baixa laboral Interrupció laboral amb baixa laboral Cap Altres: 		
Dades referents a la persona dement (voluntari): <i>Edat:</i> <i>Sexe:</i> Nom i cognoms: Departament/Lloc de treball: (És possible sol·licitar la presència d'un delegat de prevenció a la entrevista d'aproximació)		
Dades referents a la persona demandada: <i>Edat:</i> <i>Sexe:</i> Nom i cognoms: Departament/Lloc de treball: (És possible sol·licitar la presència d'un delegat de prevenció a la entrevista d'aproximació)		
Emplenar en cas de ser una persona diferent la que es troba exposada a la possible situació d'assetjament psicològic, conflicte interpersonal, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe: Nom i cognoms: Càrrec:..... Signatura:		

Signatura i autorització del/la treballador/a exposat a la possible situació d'assetjament psicològic, conflicte interpersonal, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe:

Es tingui per presentada la queixa o denúncia d'assetjament i s'iniciï el procediment previst en el protocol.

*Localitat i data
persona interessada*

Signatura de la

Signatura i autorització del/la treballador/a exposat a la possible situació d'assetjament psicològic, conflicte interpersonal, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe:

1.2 FITXA DE COMUNICACIÓ D'AGRESSIONS

COMUNICACIÓ D'AGRESSIONS FÍSQUES PER PART DE TERCERES PERSONES			
Dades referents a la persona que realitza el registre:			
Nom	i	cognoms:	
.....			
Lloc	de	treball:	
.....			
Centre			de
treball:.....			
Dades referents a la persona treballadora agredida:			
Nom	i	cognoms:	
.....			
Data	de	naixement:	
.....			
DNI:			
.....			
.....			
Lloc	de	treball:	
.....			
Centre			de
treball:.....			
Direcció	del	centre	de
treball:.....			
Redacció dels fets:			
Motius que van originar l'incident violent:			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
Descripció precisa de l'incident:			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
Concretar les circumstàncies del lloc:			
.....			

..... Forma en què es materialitza l'agressió: Lesions físiques i mal psicològic en la víctima: Danys materials: Conseqüències de l'incident:
Dades referents a l'assistència sanitària: <i>Persones que intervenen:</i> <i>Companyes/es:</i> Testimonis:

..... Usuaris:
Intervenció de les forces de seguretat: <i>Han intervingut les forces de seguretat? Sí No</i> <i>Mossos d'Esquadra</i> <i>Polícia Local</i> <i>Polícia Nacional</i> <i>Altres:</i>
Observacions: <i>Les dades són de caràcter personal i seran tractats amb màxima confidencialitat conforme al que es disposa en la L.O. 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, vostè pot exercitar els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició a aquestes dades.</i> Signatura del Responsable del servei A _____, a ____ de _____ de 20__

ANNEX 2: FITXA INFORMATIVA DE VIOLÈNCIA I ASSETJAMENT LABORAL

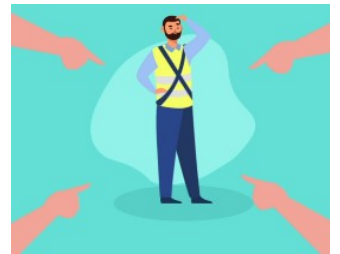
Què és l'assetjament psicològic?

Es refereix a un conjunt de conductes de violència psicològica en l'entorn laboral, com a amenaces, humiliacions o discriminacions, dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra/s que actuen enfront d'aquella/s des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica).

Aquest comportament té per finalitat destruir les xarxes de comunicació de la víctima, destruir la seva reputació, minar la seva autoestima, pertorbar l'exercici de la feina de casa, degradar deliberadament les condicions de treball de la persona agredida, produint un mal progressiu i continu a la seva dignitat per aconseguir que finalment aquesta persona o persones abandonin el seu lloc de treball.

es caracteritza per:

- Actuacions sistemàtiques, reiterades
- Recurrents en el temps
- Atemptant contra la dignitat de la persona
- Provocant submissió emocional i psicològica
- Creant un ambient hostil



Tipus d'assetjament psicològic

- **Descendent:** La persona assetjadora es un/a superior/a jeràrquic/a.
- **Horitzontal:** La persona assetjadora i l'assetjada pertanyen a la mateixa línia jeràrquica.
- **Ascendent:** La persona assetjadora pertany a una línia jeràrquica inferior a la persona assetjada o víctima.

Tipificacions de conductes que es consideren assetjament psicològic

- Accions contra la reputació o la dignitat de la persona: Ridiculitzar, riure's del seu aspecte físic, veu, conviccions personals o religió, del seu estil de vida.
- Accions contra l'exercici del treball de la persona: Quantitat de treball excessiva o difícil de realitzar. Ocultar els mitjans per a la realització del seu treball. Sollicitar a la persona demandes contradictòries.
- Accions que manipulin la comunicació o la informació: No informar la persona treballadora sobre diferents aspectes del seu treball. No aclarir les seves funcions i responsabilitats.
- Accions d'iniquitat: Establir diferències de tracte. Distribució no equitativa del treball. Desigualtats remuneratives.
- Abús d'autoritat: Deixar a la persona treballadora de forma continuada sense ocupació efectiva o incomunicada sense cap causa que ho justifiqui. Ocupació en tasques inútils o sense valor productiu.
- Tracte vexatori: Insultar o menysprear repetidament a una persona treballadora, reprenent-la reiteradament davant d'altres persones. Difondre rumors falsos sobre el seu treball o vida privada.

Exemples de conductes que NO es consideren assetjament psicològic

- Un fet violent singular i puntual (sense prolongació en el temps).
- Accions irregulars organitzatives que afecten a tot un col·lectiu.
- La pressió legítima d'exigir el que es pacta o les normes que existeixin.
- Crítiques constructives, explícites, justificades.

- La supervisió-control, així com l'exercici de l'autoritat, sempre amb el degut respecte interpersonal.
- Una situació col·lectiva de tipus organitzatiu: eliminació d'hores extres, canvis d'horaris, etc.
- Amonestacions sense desqualificar per no realitzar bé el treball..

Què contempla el terme violències sexuals?

La Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, ...comprèn les violències sexuals, enteses com qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condicioni el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, incloent-hi l'àmbit digital. ...

Es consideren violències sexuals els delictes previstos en el Codi Penal, la mutilació genital femenina, el matrimoni forçat, l'assetjament amb connotació sexual i la tracta amb finalitats d'explotació sexual.

En l'entorn laboral destaquem:

- *L'assetjament sexual*
- *L'assetjament per raó de sexe*
- *La violència sexual comesa en a l'àmbit digital*

Què s'entén per assetjament sexual?

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix:

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 (Art. 7.1.).*

- A diferència de l'assetjament psicològic, en el cas de l'assetjament sexual no és necessari que les actuacions o conductes siguin continuades en el temps. Una acció puntual és suficient.
- L'assetjament sexual no depèn de la intenció de la persona que duu a terme aquest comportament o conducta. És la persona receptora qui decideix si la conducta de naturalesa sexual és ben rebuda o no ho és.

Formes d'expressió de l'assetjament sexual

- **Conductes verbals:** Suposats d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual. Flirtejós ofensius. Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens. Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials indesitjats. Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.
- **Conductes no verbals:** Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos. Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.
- **Comportaments físics:** Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, acostament físic excessiu i innecessari.

Què s'entén per assetjament per raó de sexe?

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix:
Assetjament per raó de sexe: *Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb*

el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (Art. 7.2.).

- Dins dels supòsits d'assetjament per raó de sexe es troben també les conductes que suposin un tracte desfavorable cap a la persona, relacionat amb l'embaràs, la maternitat o la paternitat.

Què s'entén per violència sexual comesa en a l'àmbit digital?

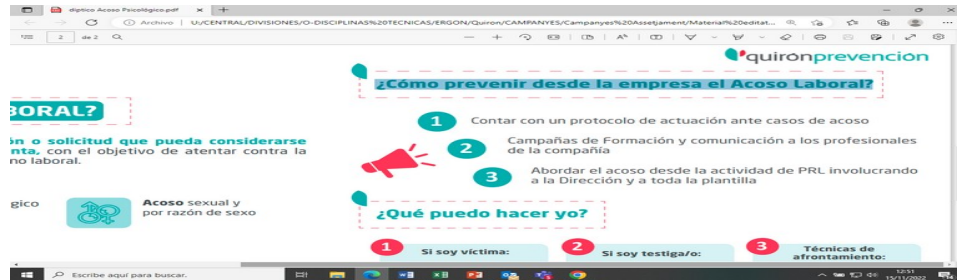
La Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, estableix que es prestarà especial atenció a les violències sexuals comeses en l'àmbit digital, la qual cosa comprèn la difusió d'actes de violència sexual, la pornografia no consentida i la infantil en tot cas, i l'extorsió sexual a través de mitjans tecnològics (Art. 3.1).

- Ens referim a una sèrie de conductes: assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual o per raó d'identitat i expressió de gènere, quan aquestes es realitzen a través de mitjans digitals mitjançant la gravació, difusió o publicació de missatges o imatges que afectin la intimitat o llibertat de la víctima en l'àmbit laboral.

Conseqüències de l'assetjament psicològic i/o de violència sexual?

Qualsevol tipus d'assetjament **afecta tant a la víctima**: desmotivació, frustració, ansietat, depressió, suïcidi; **com a l'empresa**: deterioració de les relacions laborals, disminució de la qualitat del treball, augment de l'absentisme, deterioració del clima laboral; **com a la societat**: pèrdua de força de treball, augment de costos d'assistència a malalties, augment dels costos de les pensions d'invalidesa.

Com prevenir des de l'empresa l'assetjament psicològic?



Què puc fer jo?

En caso de ser víctima de violència o assetjament laboral (psicològic o sexual):

- Deixar ben clar el rebuig de les pretensions, situacions, actituds que denotin qualsevol tipus d'assetjament.
- Comunicar per escrit la situació a l'empresa, a través dels canals de denúncia establerts en el Protocol.
- Si no existeix Protocol, pot denunciar la situació al Servei de Prevenció, a la Direcció de l'empresa o al departament de Recursos Humans d'aquesta
- Sempre existeix la possibilitat de posar-ho en coneixement de l'Administració Pública



En caso de ser testimoni d'un possible cas d'assetjament psicològic:

- Totes les persones que formen part d'una empresa han d'estar compromeses amb l'eliminació de les situacions d'assetjament laboral. Per tant, si es té coneixement d'un cas d'assetjament, l'ideal és posar-ho en coneixement de l'organització a través dels canals de denúncia existents.

Tècniques d'afrontament de situacions d'assetjament:

- Mantenir l'**autoestima**: ser conscient que la víctima és innocent i que no ha fet res per a merèixer l'assetjament.
- **Assertivitat**: saber dir "NO" sense sentir-se culpable.
- Conèixer i aplicar **tècniques per a combatre l'ansietat**: *mindfulness*, tècniques de respiració, etc.

Què podem fer tots i totes?

L'objectiu final que hem de perseguir, tant les organitzacions com totes les persones que formem part d'elles, hauria de ser crear un ambient de treball cordial, respectuós i lliure d'assetjament i de violència laboral.

D'aquesta manera no serà necessari haver d'activar els protocols d'assetjament perquè s'hauran erradicat aquest tipus de conductes en el treball.



Vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=2bMuXXZQ-mM>

ANNEX 3: NORMATIVA D'APLICACIÓ

- La Constitució Espanyola, en el seu article 14 disposa que els espanyols són iguals davant la Llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- L'Estatut dels Treballadors estableix el dret de tot treballador a la no discriminació i al respecte a la intimitat i la consideració de la seva dignitat.
- La Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos laborals, imposa a les empreses el deure de vigilar i millorar les condicions de treball dels seus empleats, identificant els riscos no sols de caràcter físic, sinó també, aquells de caràcter psicosocial que puguin causar una deterioració en la seva salut.
- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat entre homes i dones, estableix en el seu article 48, en relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, l'obligació de les empreses d'arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a donar llit a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest.
- L'article 2 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, indica que totes les empreses hauran d'adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a donar llit a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest.
- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, en particular el referit a l'Article 12. Prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral.
- La Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, àmplia aquest concepte. Es reconeix el dret de tota persona a la igualtat de tracte i no discriminació amb independència de la seva nacionalitat, de si són menors o majors d'edat o de si gaudeixen o no de residència legal. Ningú podrà ser discriminat per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- 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.
- Conveni 190 de la OIT, sobre la violència i l'assetjament, ratificat per Espanya el 25 de maig de 2022.