



ERGO - LABORIS s.l.
Prevenció de Riscos Laborals



PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT UN POSSIBLE CAS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE



Fundació L'Atlàntida

FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA

Vic, 05 d'octubre de 2021



Fundació L'Atlàntida



ERGO - LABORIS s.l.
Entitat sense ànim de lucre

Índex de continguts

I. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	2
II. ANTECEDENTS	4
III. OBJECTIUS	5
IV. CONTINGUTS	6
1. DEFINICIONS	6
2. ÀMBIT DE PROTECCIÓ	9
3. OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: LA DIRECCIÓ DE L'EMPRESA.....	10
4. OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: La representació de les persones treballadores	11
5. DRETS I OBLIGACIONS: Les persones treballadores.....	12
6. ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE: per a persones que consideren que l'estan patint.	13
7. ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE: Testimonis	15
8. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ	16
9. ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: Les persones de referència	17
10. VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA A L'INTERN DE L'EMPRESA (I): Presentar una queixa i demanar assistència a les persones de referència per resoldre la situació ...	18
11. VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA A L'INTERIOR DE L'EMPRESA II. Denúncia interna i investigació	20
12. GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS.....	22
13. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES.....	23
14. SEGUIMENT DEL PROTOCOL	23
V. ÀMBIT D'APLICACIÓ	24
VI. GARANTIES	24
VII. MANTENIMENT	24
VIII. NORMATIVA	24
BIBLIOGRAFIA	27
ANNEXOS	28



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.
Estadística i Anàlisi de Dades

I. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones i combatre qualsevol tipus de discriminació.

Totes les persones que formen part de l'equip de la FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA tenen dret que es respecti la seva dignitat, així com l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (clients, proveïdors/es, col·laborador/es externs, etc.) amb respecte i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA declara que l'assetjament sexual, l'Assetjament Psicològic o Mobbing i l'assetjament per raó de sexe, no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats, i seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA demana que cada una de les persones que formen part de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest 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, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per 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 persona/una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat. Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.
Transporte de Edificios Industriales

denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

Aquest Protocol possibilita que totes les intervencions que s'han de dur a terme es realitzin de manera coordinada i eficaç davant l'assetjament, i que es diferencia del concepte de procediment en tant que aquest últim consisteix en les mesures, regles o actes concrets, establerts formalment, que s'adrecen a l'abordatge d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.

El protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

Signat a Vic, 05 d'octubre del 2021

77311526Q Signat
digitalment per
MONTSERRAT 77311526Q
AT CATLLA MONTSERRAT
(R:G594397 CATLLA
94) (R:G59439794)
Data: 2021.10.15
09:11:51 +02'00'



Fundació L'Atlàntida

Sra. Montserrat Catllà Dot amb DNI 77311526Q

Directora General de la FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA



Fundació L'Atlàntida



ERGO - LABORIS S.L.

II. ANTECEDENTS

A l'última enquesta Europea sobre les condicions de treball a la Unió Europea publicada per l'Organització Internacional del Treball (OIT) que va ser publicada l'any 2017, es va concloure que durant el darrer any, un 12% dels treballadors havia patit assetjament verbal, un 2% atenció sexual no desitjada, un 6% havia patit humiliació, un 4% amenaces, un 2% violència física, un 1% assetjament sexual i un 5% assetjament psicològic. Aquests fets, juntament amb la continua aparició de jurisprudència relacionada amb aquests casos fan que sigui necessària l'adopció de mesures preventives per abordar aquestes conductes.

La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona adoptada per les Nacions Unides, com a complement de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, va afirmar —per primera vegada amb abast universal— que totes les formes de violència de gènere, en les seves diferents manifestacions, constitueixen flagrants violacions dels drets fonamentals, i va instar els estats perquè apliquessin totes les mesures necessàries per erradicar la violència contra les dones.

L'entrada en vigor de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals 31/1995 obliga a identificar i avaluar els riscos de caràcter psicosocial. La detecció i control dels riscos psicosocials beneficiarà no només a les persones afectades sinó també a la pròpia organització en tant que és un problema que afecta la rendibilitat i l'eficàcia econòmica, tanmateix, es millorarà la qualitat de vida dels treballadors alhora que es garantiran els drets fonamentals.

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, va ser la primera norma que va preveure un sistema integral de tutela contra les víctimes de violència de gènere: va implantar una sèrie de mesures legislatives de naturalesa molt diversa i va incloure mesures de sensibilització, prevenció i detecció en l'àmbit educatiu, amb la finalitat de prevenir i erradicar la violència de gènere. En aquest sentit, la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, pretén establir els mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones, i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

D'acord amb la Llei la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva d'homes i dones pel que s'estableixen les mesures preventives i correctores davant de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, recorda en l'apartat II de l'exposició de motius que "la major novetat d'aquesta Llei rau, amb tot, en la prevenció d'aquestes conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat. Tal opció implica necessàriament una projecció del principi d'igualtat sobre els diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i artística en què pugui generar-se o perpetuar-se la desigualtat. D'aquí la consideració de la dimensió transversal de la igualtat, senyal d'identitat del modern dret antidiscriminatori, com a principi fonamental del present text".



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.

D'acord amb el que es disposa en l'article 24.1 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals "quan en un mateix centre de treball desenvolupin activitats treballadors de dues o més empreses, aquestes hauran de cooperar en l'aplicació de la normativa sobre prevenció de riscos laborals" i "a tal fi, establiran els mitjans de coordinació que siguin necessaris quant a la protecció i prevenció de riscos laborals i la informació sobre els mateixos als seus respectius treballadors". És a dir, l'àmbit del protocol ha de ser el centre de treball quan en el mateix operin diferents empreses, siguin o no del mateix propietari o grup de propietaris o accionistes.

III. OBJECTIUS

El protocol és una mesura de prevenció de l'assetjament, i aquesta és una conducta que s'ha de considerar com un risc psicosocial en el treball l'exposició del qual pot ocasionar danys a la salut de les persones que el pateixen.

L'objecte del present protocol és prevenir i evitar possibles situacions d'assetjament mitjançant la detecció precoç i establir procediments d'actuació a seguir en cas de que es detectin conductes que puguin suposar un assetjament sexual o psicològic dins l'àmbit laboral. D'aquesta manera, s'implanta una cultura de convivència i clima laboral satisfactori, alhora que s'erradiquen les conductes no tolerables, i s'aconsegueix que les bones relacions entre els diferents subjectes de la organització es transmetin en un òptim servei als treballadors.

En aquest sentit, ha de tenir-se en compte que l'assetjament psicològic i sexual que es realitzi dins de l'organització afectada es considerarà un risc laboral de caràcter psicosocial i, en conseqüència, s'adoptaran les mesures correctores necessàries per tal de que aquestes conductes finalitzin.

La implantació d'un protocol pot servir també per a informar i formar als treballadors i responsables de l'empresa sobre quins són aquestes conductes. Aquesta millor informació i formació sobre l'assetjament contribuirà a descobrir i prevenir aquestes conductes de manera primerenca.

S'ha demostrat que davant algunes situacions d'assetjament les persones directa o indirectament afectades no saben com actuar i quins són els passos que han de donar perquè aquesta situació es resolgui i cessament definitivament. D'altra banda, un problema similar pot plantejar-se per part de les persones de la direcció de l'empresa.

Per això resulta convenient establir unes regles d'ús intern que canalitzin la resolució d'aquests problemes i així evitar improvisacions o actes indeguts que poden ser perjudicials per a tots els afectats.

Els protocols es basen en la conveniència d'una resposta interna de l'empresa, ràpida i eficaç davant aquests problemes, i evitar els futurs perjudicis de difícil reparació per a tots els afectats als quals podria donar lloc un procediment davant la inspecció de treball o els òrgans jurisdiccionals.



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.
PROJECCIONS S&L 1981 - ERGO - LABORIS S&L 1981

Cal destacar que aquesta última definició avarca més genèricament les diferents conductes, és objectiva i no exigeix la demostració d'una conducta intencionada per part de l'agressor.

Per tant, podríem dir que l'assetjament sexual és la situació en que es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat de caràcter sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

En el cas verbal, podríem exemplificar la difusió de rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona; fer comentaris o bromes sexuals obscenes; fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física; oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades; fer demandes de favors sexuals, entre altres.

En el cas no verbal, trobaríem exemples com ara mirades lascives al cos; gestos obscens; ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit; cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu, entre altres.

Per últim, el cas físic es pot exemplificar amb un apropament físic excessiu; arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària; el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats); tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

L'assetjament per raó de sexe definit a l'article 7.2 de la Llei Orgànica 3/2007 exposa que és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Entre les situacions que es poden considerar com assetjament per raó de sexe podem distingir aquells atemptats contra la dignitat:

- Una treballadora només pel fet de ser dona;
- Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat;
- Un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de **l'embaràs o maternitat** de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

L'assetjament psicològic definit per la Nota Tècnica de Prevenció (NTP) 8542 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el treball diu que és aquell en què una persona o grup de persones exerceixi una violència psicològica extrema, de forma sistemàtica i recurrent –almenys una vegada per setmana- i durant un temps perllongat (més de 6 mesos) sobre una persona al lloc de treball amb la finalitat de destruir les xarxes de comunicació de la víctima o víctimes, destruir la seva reputació pertorbar l'exercici de les seves tasques i aconseguir finalment que la persona o persones acabin abandonant el lloc de treball.

Troblem una altra eina per valorar les estratègies d'assetjament psicològic a la feina derivat de l'LIPT original dicotòmic de 45 ítems de Leymann; es tracte del LIPT-60⁴, que és també un qüestionari escalar autoadministrat que objectiva i valora 60 diferents estratègies d'assetjament psicològic i proporciona la freqüència i intensitat percebuda del conjunt d'estratègies d'assetjament percebudes, a més d'una anàlisi de les respostes particulars.

Altres maneres d'expressió de l'assetjament poden ser:

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional. Així com assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir (deliberadament) l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.

La consideració d'assetjament per raó de sexe i d'Assetjament Psicològic o Mobbing, sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

En funció de si es condiona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

- **L'assetjament d'intercanvi** (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona

⁴ Gonzalez de Rivera, JL y Rodríguez-Abuin, MJ. (2005). "Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60". Editorial EOS, Madrid.



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.

a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.

- **Assetjament ambiental:** el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe. També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'empresa, o es produeix per part d'aquesta: clientela, proveïdors/es; persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

També es distingeix en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- Assetjament horitzontal: entre companys/companyes.
- Assetjament vertical descendent: d'un comandament cap a un/a subordinat/da.
- Assetjament vertical ascendent: d'un/a subordinat/da a un comandament.

2. ÀMBIT DE PROTECCIÓ

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa). L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

Sobre la base del dret de les persones treballadores a una protecció integral de la salut, l'empresa adoptarà les mesures correctores necessàries per a garantir una protecció adequada de la salut de la persona que hagi estat víctima d'assetjament laboral en el seu àmbit, brindarà el suport organitzatiu i psicològic necessari per a aconseguir el seu total restabliment i evitarà qualsevol tipus de represàlia.

Perquè la utilització del protocol sigui l'adequada és imprescindible que els treballadors, com a potencials usuaris d'aquest, coneguin què és l'assetjament i quan i com poden denunciar-lo. Especialment, han de saber distingir entre situacions d'estrès laboral o de conflicte interpersonal i les conductes d'assetjament, ja que totes dues qüestions amb



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.
Empresa Especialitzada en Recursos Humans

freqüència es confonen i les mateixes han de tenir un tractament diferenciat. El protocol deu en principi referir-se exclusivament a les conductes d'assetjament.

El protocol és un procediment de seguretat i salut i per tant és obligatori que els delegats de prevenció siguin prèviament consultats sobre la seva implantació de conformitat amb el que es disposa en l'Art. 33.1.b de la LPRL.

És més convenient encara per al bon funcionament del protocol que el mateix sigui negociat i acordat amb els representants dels treballadors, ja que d'aquesta manera la seva utilització estarà més recolzada i legitimada.

3. OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: LA DIRECCIÓ DE L'EMPRESA

L'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió que estan desenvolupant. És per això que FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa.

L'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC) també posa de manifest el dret de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminació, i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de gènere (articles 19, 41 i 45 de l'EAC).

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

La legislació esmenta els protocols i procediments sobre assetjament a l'Art. 48 de la Llei orgànica 3/2007 sobre Igualtat Efectiva de Dones i Homes, el qual estableix que "les empreses hauran de 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".

Segons l'Art. 46 d'aquesta mateixa Llei, la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe poden formar part dels plans d'igualtat de les empreses que, de conformitat amb la Llei, és obligatori elaborar almenys en les empreses de més de 50 treballadors o també quan així ho disposi el conveni col·lectiu que sigui aplicable.

Alhora, cal destacar que tant l'empresa com les persones que intervinguin en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés de recerca.

4. OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: La representació de les persones treballadores

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

El protocol és un procediment de seguretat i salut i per tant és obligatori que els delegats de prevenció siguin prèviament consultats sobre la seva implantació de conformitat amb el que es disposa en l'Art. 33.1.b de la LPRL, i com comentàvem anteriorment, és més convenient encara per al bon funcionament del protocol que el mateix sigui negociat i acordat amb els representants dels treballadors, ja que d'aquesta manera la seva utilització estarà més recolzada i legitimada.

Sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de Riscos Laborals, s'articularen mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments; contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS S.L.

- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

En definitiva, l'òrgan que gestioni el procediment ha de reunir unes característiques primordials com són la neutralitat, independència, autoritat i formació. El més habitual ha estat formar comissions de les quals formin part la direcció de l'empresa, el servei de prevenció i els representants dels treballadors.

En grans organitzacions i administracions públiques poden existir altres figures que assumeixin aquestes funcions com ara un «defensor del personal» o similar (OIT, UPV), inspectors, auditors o supervisors de serveis a un alt nivell, etc.

Qualsevol modalitat que s'estableixi, l'òrgan gestor hauria de dotar-se de personal fix que tingués la formació experta suficient per a realitzar la recerca pràctica dels casos.

A més a més, com ja s'ha situat anteriorment, la millor manera d'actuar enfront de l'assetjament és amb polítiques i accions preventives, mitjançant l'establiment de polítiques dirigides a la igualtat efectiva de dones i homes i a la lluita per eradicar la discriminació estructural dels sexes.

En l'àmbit de l'empresa, una de les formes més efectives de materialitzar la prevenció és l'adquisició d'un compromís ferm de tolerància zero davant de l'assetjament, així com la creació d'un marc de relacions laborals igualitàries. En aquest sentit, és necessari definir i posar en marxa tres accions:

1. Iniciativa i compromís de l'empresa.
2. Polítiques d'igualtat i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
3. Compromís de les persones.

5. DRETS I OBLIGACIONS: Les persones treballadores

La Constitució espanyola i l'Estatut d'autonomia de Catalunya tutel·len els drets fonamentals de les persones: dret a la integritat física i moral, dret a la intimitat personal. La mateixa Constitució afirma que les persones tenen dret al treball en condicions d'igualtat sense que en cap cas pugui existir discriminació per raó de sexe.

El **dret** fonamental és a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe. Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos. És per això que la resta de



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.

persones treballadores de l'empresa tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.

Totes les persones de FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA tenen **l'obligació** i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, clientela o les persones proveïdors i de cooperar amb l'empresa en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.

És important mostrar **respecte i consideració** per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona es senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres).

Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

Es recomana potenciar un paper actiu de les persones treballadores en la garantia de la tolerància zero davant l'assetjament. Els treballadors i treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat entorn del tema, i a garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers als altres que no siguin ofensius. Al mateix temps, poden impedir l'assetjament si deixen clar que troben certs comportaments inacceptables i donen suport a aquells companys i companyes que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.

6. ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE: per a persones que consideren que l'estan patint.

FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments. Si et sents assetjat/da, molest/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina (companys/es, comandaments, clientela, proveïdors/es).

Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volem que es repeteixin.

Per deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives es pot parlar amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviar un escrit que inclogui:

- Una descripció dels fets (incloent detalls, dates, i la descripció dels comportaments ofensius).



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.
Prevenint la 3a. Dimensió d'Iniciativa

- Una descripció del sentiments que provoca aquesta situació o comportament
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia. A l'annex d'aquest protocol hi ha un model que es pot utilitzar en aquests casos.

En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una queixa o una denúncia interna sota aquest protocol.

És important prendre nota de qualsevol incident (què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia algú altre que ho ha presenciado). També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint. També ha d'establir-se un termini per a la presentació d'aquesta denúncia, que podria fixar-se en un any des de l'última conducta considerada d'assetjament.

En el cas que la víctima hagi posat una denúncia, aquesta es presentarà personalment i/o per escrit a una instància considerada neutral, com pot ser el Servei de Prevenció, o al departament o òrgan que es designi segons l'estructura o decisió de l'empresa. En tots els supòsits en què la sol·licitud sigui realitzada per persona diferent de la presumpta víctima o víctimes, el contingut de la mateixa ha de ser corroborat per aquesta, tret que la sol·licitud sigui realitzada per l'empresa davant la Comissió d'Avaluació.

Fent referència a la víctima, poden existir unes conseqüències psíquiques i físiques que poden anar des d'una sensació de por, vergonya, impotència i culpa fins a patir trastorns del son, ansietat i/o depressió, entre altres. Com afirma Marie Hirigoyen⁵, en una altra de les seves obres, "les víctimes, que han quedat afeblides a causa de la fase de domini, se senten ara directament agredides. Les capacitats de resistència d'un individu no són il·limitades, es desgasten amb el temps i condueixen a l'esgotament psíquic. Més enllà d'una determinada quantitat d'estrès, el treball d'adaptació deixa de poder realitzar-se i es produeix un desequilibri. Apareixen llavors trastorns que poden resultar més duradors". I afegeix "un no es mor directament de rebre totes aquestes agressions, però sí que perd una part de si mateix. Cada tarda, un torna a casa desgastat, humiliat i enfonsat. Resulta difícil recuperar-se".

Per tant, amb aquesta última afirmació podem destacar que les conseqüències també poden entrar dins l'entorn familiar, amb un augment de tensió, esgotament psicològic i estres entre les persones que ho pateixen, una major alineació de l'objectiu empresarial, una baixa autoestima, un sentiment de derrota, victimització i una possible estigmatització social.

Demandar suport. En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb la persona que està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci quan abans millor.

⁵ Hirigoyen, M. F. (1999). El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona: Editorial Paidós



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.
Empresa de Recursos Humans i Formació

FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar suport en aquest procés. Aquestes persones poden:

- Ajudar a comunicar amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir una conversa amb ella).
- Adreçar-se en nom de la persona assetjada a aquesta persona; fer-li saber que els seu comportament està molestant, i advertir-lo de les conseqüències de continuar en la seva actitud
- Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia empresa (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial).

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'empresa: formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una "**persona de referència**" per resoldre el problema, o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, es sancioni la conducta.

En els apartats 8, 9, 10 i 11 d'aquest protocol es facilita una primera informació sobre aquests processos. Les persones de referència podrà respondre les qüestions que es puguin plantejar.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per protegir els drets. Especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna.

I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal.

En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes et poden facilitar també informació, suport i assistència.

7. ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE: Testimonis

Si observes que un company o una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers un altre, o si algú en el teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris. En aquest apartat trobaràs les orientacions pràctiques per saber com has d'actuar.



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS S.L.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho.

Advertir la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat. En la mesura que sigui possible, és important advertir la persona que provoca l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

Donar suport a la persona que pateix aquesta situació. En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adrexi a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de les PERSONES DE REFERÈNCIA i demani assistència.

Informar l'empresa / demanar suport a l'empresa / presentar una queixa o una denúncia interna. Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, té dret a presentar una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol.

8. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA, d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que:

- Anualment es distribueixi un exemplar del protocol a totes les persones treballadores, per exemple amb la nòmina o com l'empresa cregui més convenient.
- Les persones que s'incorporen coneixen des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles, amb el manual de benvinguda. El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, així com d'assetjament psicològic, estarà disponible i accessible a tots els treballadors al tauler d'anuncis/ Intranet.
- S'incorporarà una clàusula en els contractes mercantils de l'empresa que farà esment a aquest protocol.



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS S.L.
Assessorament i Gestió de Recursos Humans

FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA, d'acord amb la representació de les persones treballadores organitzarà accions específiques de formació entorn de:

- Què són i què no són assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- La política de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, així com les polítiques de prevenció de l'assetjament Psicològic o Mobbing.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial).

Específicament es faran accions per a aquests tres nivells de persones:

- a) Les persones que s'incorporen a l'organització.
- b) Les persones amb responsabilitats de direcció.
- c) Les persones amb responsabilitats directes en el procés (gestió de denúncies internes, mediació).

9. ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: Les persones de referència

FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació. També a les persones que no formen part de FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA, però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA, d'acord amb la representació de les persones treballadores, ha nomenat quatre persones que formen part del Comitè de Seguretat i Salut de l'EMVIC i una cinquena persona que és el delegat de Riscos Laborals de L'Atlàntida. Aquestes persones procediran a realitzar una formació per poder donar suport en aquest procés, la qual són les PERSONES DE REFERÈNCIA.

Les seves funcions són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o assetjament Psicològic o Mobbing.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per resoldre el problema.



Fundació L'Atlàntida



ERGO - LABORIS S.L.

Les persones de referència de l'organització són:

- Sra. Alba Boada Rodríguez: membre del Comitè de l'EMVIC.
- Sr. Tomàs González Avila: membre del Comitè de l'EMVIC.
- Sra. Dolça Albert Generó: Directora de l'EMVIC.
- Sra. Montse Catllà Dot: Directora General de Fundació l'Atlàntida.
- Sr. Pep Barcons Puigdomenech: Delegat de PRL de Fundació l'Atlàntida.

10. VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA A L'INTERN DE L'EMPRESA (I): Presentar una queixa i demanar assistència a les persones de referència per resoldre la situació

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució d'aquestes situacions: Formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una de les persones de referència per resoldre el problema i/o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

Característiques del procés:

La persona que pateix la situació formula una queixa i demana el suport de l'empresa per tal de resoldre aquesta situació. Les PERSONES DE REFERÈNCIA intentaran resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud.

Aquest procés no és sempre ni en tots els casos l'adequat (no ho és en aquells casos en què, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària).

Estadi inicial: Formulació d'una queixa.

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones que l'empresa ha designat per donar-te suport en aquesta situació.

És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

Anàlisi dels fets: Recollida d'informació.

Un cop rebuda la queixa, alguna de les PERSONES DE REFERÈNCIA s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment o per raó de sexe per tal de:



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.
ENTREPRENEUS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓ I DELS SERVEIS

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

Mediació informal.

Les persones de referència intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercers en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

Resolució:

La resolució d'una queixa per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament Psicològic, implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i/o l'assetjament Psicològic, sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: Comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

Les PERSONES DE REFERÈNCIA en tot cas hauran d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Es guarden informes del que ha succeït.

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als set dies⁶ laborals, amb possibilitat de pròrroga de 20 a 30 dies laborables.

⁶ D'acord amb les "Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes" aprovades per la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, el 16 de setembre de 2008. **82** Apartat B – Model de referència i Orientacions pràctiques



Fundació L'Atlàntida



ERGO - LABORIS s.l.
ENTREPRENEUS DEL MIB - ENTENEDORS DEL MIB

11. VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA A L'INTERIOR DE L'EMPRESA II. **Denúncia interna i investigació**

Quan els intents de solucionar el problema mitjançant el suport d'una de la persona de referència no són recomanables (per la gravetat de la situació); s'han rebutjat; o quan el resultat ha estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

Característiques del procés

Consisteix a presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació. El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe ha infringit el protocol de l'empresa, i respondre de manera conseqüent.

Estadi inicial: Presentar una denúncia interna

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la persona, les persones o l'òrgan específic d'instrucció. *Aquest òrgan pot ser una comissió acordada entre l'empresa i la representació de les persones treballadores, el Departament de Recursos Humans, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals o la persona o departament que assumeix les funcions vinculades amb la direcció i gestió dels recursos humans a l'empresa.*

La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Els nom i cognoms dels possibles testimonis.

L'òrgan/departament/persona que rep la denúncia haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació
- I en tot cas, si no formen part del òrgan designat: Informar els Serveis de Prevenció i els delegats/des dels Serveis de Prevenció / la representació de les persones treballadores.

Instrucció del procediment

La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades per l'empresa i la representació de les persones treballadores.

S'haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un company o una companya durant tot el procés).
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, sigui la persona de referència o un company o una companya).

Si cal, pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina, etc. Els tècnics i tècniques del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats/des en aquesta investigació.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha d'arribar l'investigador/a.

Mesures provisionals durant la instrucció

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

Presa de decisions: Resolució

La persona, persones o òrgan específic que assumeix la instrucció haurà d'elaborar un informe escrit per a *la persona o l'òrgan específic encarregat de resoldre* on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.
L'empresa de consultoria i gestió de recursos humans

Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori

La persona o l'òrgan encarregat de resoldre informarà la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

12. GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

La **persona que presenta una queixa o una denúncia** té el dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

La **persona acusada d'assetjament** sexual, d'assetjament per raó de sexe i/o assetjament Psicològic té dret a:

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.
Enginyeria de Seguretat i Salut Laboral

La durada de tot el procés no serà superior als set dies laborables⁷ amb possibilitat de pròrroga de 20 a 30 dies laborables.

13. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament Psicològic o Mobbing estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com a una infracció disciplinària.

- L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical és considera com una falta molt greu.
- L'assetjament sexual ambiental i l'assetjament per raó de sexe podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.
- L'assetjament Psicològic o Mobbing, podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

14. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

Creació d'una Comissió de Seguiment formada per:

- Representant/s de les persones treballadores.
- Representant/s de l'empresa.
- Representant/s del servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Les funcions de la Comissió de Seguiment seran:

- Reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resoltes.
- Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

⁷ D'acord amb les "Recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva en material d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes" aprovades per la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, el 16 de setembre de 2008.



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.
PROTECCION DE RIESGOS Y SALUD Y SEGURIDAD

V. ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'abast d'aquest protocol son tots els treballadors i personal directiu de FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA, és a dir, tot l'equip.

VI. GARANTIES

En tot moment es garantirà el dret a la intimitat de les persones que han pres part a qualsevol de les fases d'aquest procediment. El tractament de la informació personal generada en aquest procediment es regirà segons la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

VII. MANTENIMENT

En tots els casos d'assetjament on hagi estat o no necessària la intervenció d'agents interns o externs de la pròpia organització l'empresa realitzarà un seguiment de la situació i de les condicions en què es trobi el treballador/a afectat. Per això periòdicament es realitzarà una avaluació basant-se en els indicadors de detecció i obtenint informació si fora necessari. Si es tornés a detectar la situació d'assetjament es tornaria a iniciar el procés.

VIII. NORMATIVA

- Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina. Departament de Governació i Administracions Públiques, Generalitat de Catalunya.
- Instrucció 2/2010 per a l'aplicació del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina.
- Decret 243/2007, de 6 de novembre, d'estructura del Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació.
- Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat - mossos d'esquadra (Capítol IV, Règim disciplinari)
- Decret 183/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari del cos de Mossos d'Esquadra.
- Llei 5/1994, de 4 de maig, de regulació dels serveis de prevenció i extinció d'incendis i de salvaments de Catalunya.



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.
Prevenint riscos laborals i promouvint la salut

- Llei 5/1999, de 12 de juliol, de modificació de la Llei 5/1994, de 4 de maig, de regulació dels serveis de prevenció i extinció d'incendis i de salvaments de Catalunya.

En el territori català

- Els articles 15.2 i 40.7 i 8 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.
- Els articles 92 h), 115 b) i 116.1 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- Decret 312/1998, d'1 de desembre, de creació dels serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no discriminació per motiu d'opció sexual.
- Programa per al col·lectiu gai, lesbià i transsexual, aprovat el 28 de juny de 2005.
- Pla interdepartamental per a la no discriminació de les persones homosexuals i transsexuals aprovat el 5 de setembre de 2006.
- Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals, creat el 24 de juny de 2007.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Als art. 27, 28 i 29 s'hi defineixen les actuacions que ha de desenvolupar l'Administració en l'àmbit laboral.
- L'article 8.3 del III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per als anys 2005-2008.
- L'article 53 del VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya.
- Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

En el territori espanyol

- Els articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.
- Articles 172, 184, 316 a 318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.

- Articles 28 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni per part de persones del mateix sexe.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones.
- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones, referida al canvi d'identitat de gènere corresponent a les persones transsexuals.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Els articles 115, 116 i 117 del Reial decret legislatiu 1/ 1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Articles 4.2 c) i e), 96.11 i 14 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Articles 8.11 i 13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- El Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 1370/2007, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes.
- L'article 1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

Data actualització:

05 d'octubre del 2021

Sra. Montse Catllà Dot

Directora General de Fundació L'Atlàntida

77311526Q Signat
digitalment per
MONTSERRAT
CATLLA
(R:G59439794)
94)

Data: 2021.10.15
09:15:13 +02'00



Fundació **L'Atlàntida**

FUNDACIÓ L'ATLÀNTIDA



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.

BIBLIOGRAFIA

- Gonzalez de Rivera, JL y Rodríguez-Abuin, MJ. (2005). "Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60". Editorial EOS, Madrid.
- Hirigoyen, M. F. (1999). El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona: Editorial Paidós.
- Hirigoyen, M. F. (2000). Acoso moral. Paidós.
- Leymann, H., & Tallgren, U. (1989). Undersökning av frekvensen vuxenmobbing inom SSAB (Investigation into the frequency of adult mobbing in SSAB a Swedish steel company using the LIPT questionnaire). Arbete, Människa, Miljö, 1, 110-5.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims, 5(2), 119-126.
- Piñuel, I. (2001). Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo (Vol. 67). Editorial Sal Terrae.



Fundació L'Atlàntida



ERGO - LABORIS s.l.
Programa de gestió de riscos i salut laboral

ANNEXOS



Generalitat de Catalunya
Departament

Annex 1a

Sol·licitud d'estudi de documentació annexa

Dades personals

Nom i cognoms

NIF

Telefons de contacte

Sol·licitud

☐ Sol·licito que s'estudiï la documentació que annexo en sobre tancat a fi de garantir la confidencialitat de les dades que conté (Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal)

Localitat i data

Signatura de la persona interessada

G0087 2010 v1



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.
Assessoria tècnica i formació d'empreses



Generalitat de Catalunya
Departament

Annex 1c

Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament

, amb DNI núm. , treballador/a del Departament de , adscrit a ,

Autoritzo l'Àrea/el Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Departament a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball i a les meves funcions dins del centre de treball en el qual presto serveis, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi es puguin derivar, en aplicació del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

Així mateix, manifesto que:

- He estat informat/ada que, a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritzo, hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei orgànica 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal, i, si fos el cas per les dades mèdiques, la Llei 21/2000, sobre els drets d'informació relativa a la salut i l'autonomia del pacient i la documentació clínica, i la Llei 41/2002, bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica.
- Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

Localitat i data

Signatura

G0987 2010v1



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.
Especialització en els processos d'avaluació



Generalitat de Catalunya
Departament

Annex 2

Codi del cas

Document de transmissió d'informació de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral al Comitè de Seguretat i Salut

Dades generals/registre

Data d'entrada al registre de la sol·licitud d'intervenció

Data de transmissió a l'Àrea/ al Servei de Prevenció

Dades professionals

Centre de treball

Unitat directiva

Tipus d'assetjament/s

☐ Psicològic

☐ Sexual

☐ Per raó de sexe

☐ Per raó d'orientació sexual

☐ Altres discriminacions. Especifiqueu-les

Resum dels fets

Finalitat de l'estudi

Verificar els fets descrits per la persona demandant i establir conclusions mitjançant l'aplicació del procediment tècnic que estableix el punt 2.2 del protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

Localitat i data

Signatura del/de la director/a de Serveis

G0987 2010v1



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.
Especialització en l'Anàlisi i Solució de Problemes



Generalitat de Catalunya
Departament

Annex 3

Codi del cas

Informe de l'Àrea/del Servei de Prevenció a la Direcció de Serveis

Dades generals/registre

Data d'entrada al registre

Data de recepció de la sol·licitud d'intervenció

Personal tècnic que realitza l'estudi

☐ Servei de prevenció propi

☐ Servei de prevenció aliè. Especifiqueu-lo

Dades personals de la persona sol·licitant

Nom i cognoms

NIF

Sexe

☐ H ☐ D

Dades professionals

Centre de treball

Unitat directiva

Vinculació laboral

☐ Funcionari/ària

☐ Estatutari/ària

☐ Interí/na

☐ Laboral fix/a

☐ Laboral temporal

Cos / categoria

Grup

Nivell

Tipus d'ocupació desenvolupada

Jornada

Horari

Torn

Motiu/s de la sol·licitud d'intervenció

☐ Assetjament psicològic

☐ Assetjament sexual

☐ Assetjament per raó de sexe

☐ Assetjament per raó d'orientació sexual

☐ Altres discriminacions. Especifiqueu-les

Descripció dels fets

Finalitat de l'estudi

Verificar els fets descrits per la persona demandant i establir conclusions.

Metodologia utilitzada en l'estudi

Aplicació del procediment tècnic que estableix el punt 2.2. del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

Resultats de l'estudi

☐ Indicis d'assetjament

☐ Altres tipus de conflicte

☐ Altres diagnòstics. Especifiqueu-los

Consideracions i aclariments

G0987 2010v1



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.
Enginyeria de Qualitat i Seguretat



Generalitat de Catalunya

Mesures correctores proposades i prioritat

		Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu-les
1.		☐	☐	☐	☐	
2.		☐	☐	☐	☐	
3.		☐	☐	☐	☐	
4.		☐	☐	☐	☐	
5.		☐	☐	☐	☐	

Noms i cognoms dels tècnics que han fet l'estudi

Localitat i data

Signatures

G0987 2010v1



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS s.l.
PREVENIÇÃO DE RISCOS E SAÚDE OCUPACIONAL



Generalitat de Catalunya
Departament

Annex 7

Codi del cas

Informe de la Direcció de Serveis a les parts afectades i al CSS sobre els resultats de l'estudi de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral

Resultats de l'estudi de ☐ **l'Àrea/el Servei de Prevenció** ☐ **la Comissió d'Investigació**

A) ☐ Hi ha indicis d'assetjament

Decisió del/de la secretari/ària general

☐ Aplicació de les mesures correctores recomanades i prioritat

	Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu-les
1.	☐	☐	☐	☐	
2.	☐	☐	☐	☐	
3.	☐	☐	☐	☐	
4.	☐	☐	☐	☐	
5.	☐	☐	☐	☐	

☐ Proposta d'obertura d'expedient disciplinari

B) No hi ha indicis d'assetjament ☐ Hi ha un altre tipus de conflicte
☐ Altres diagnòstics. Especifiqueu-los

Decisió del/de la secretari/ària general

☐ Aplicació de les mesures correctores recomanades i prioritat

	Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu-les
1.	☐	☐	☐	☐	
2.	☐	☐	☐	☐	
3.	☐	☐	☐	☐	
4.	☐	☐	☐	☐	
5.	☐	☐	☐	☐	

☐ Activar la realització d'altres estudis
☐ Promoure una mediació entre les parts afectades
☐ Altres. Especifiqueu-les

Exposició dels motius que sostenen la decisió

Localitat i data

Signatura del/de la director/a de Serveis

G0987 2010v1



Fundació L'Atlàntida



ERGO - LABORIS s.l.
Procediments de treball i seguretat



Generalitat de Catalunya
Departament

Annex 8

Codi del cas

Informació al Comitè de Seguretat i Salut del compliment i execució de les mesures correctores aprovades

Tipus d'assetjament/s

- ☐ Psicològic ☐ Sexual ☐ Per raó de sexe ☐ Per raó d'orientació sexual
☐ Altres discriminacions. Especifiqueu-les

Resultats de l'estudi

- ☐ Indicis d'assetjament ☐ No hi ha indicis d'assetjament ☐ Altres tipus de conflicte
☐ Altres diagnòstics. Especifiqueu-los

Grau de prioritat en l'aplicació de les mesures correctores

		Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres Especifiqueu-los
1.		☐	☐	☐	☐	
2.		☐	☐	☐	☐	
3.		☐	☐	☐	☐	
4.		☐	☐	☐	☐	
5.		☐	☐	☐	☐	

Grau de compliment i execució de les mesures correctores

		Compliment total	Compliment parcial (1)	No compliment (2)
1.		☐	☐	☐
2.		☐	☐	☐
3.		☐	☐	☐
4.		☐	☐	☐
5.		☐	☐	☐

Exposició dels motius del no compliment (1) (2)

Localitat i data

Signatura del/de la director/a de Serveis

G0987 2010v1

Espai reservat per al Registre d'Entrada

Núm. d'Expedient

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ⁽⁷⁾

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms DNI/NIE

Edat Sexe
☐ dona ☐ home

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms DNI/NIE

Edat Sexe
☐ dona ☐ home

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Relat dels fets ⁽⁸⁾

(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

⁷ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

⁸ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo



Fundació **L'Atlàntida**



ERGO - LABORIS S.L.
FORMADORA DE EMPRESAS DE TRABAJO AUTÓNOMO

Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

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

Si ☐

No ☐

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona/es de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament☐

No-existència d'evidències d'una situació d'assetjament.....☐

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia
Nom i cognoms

Signatura de la persona que denuncia

Dades de contacte

Lloc i data

