

PROTOCOL DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT MORAL, SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE

INSTITUT DE RECERCA
GERMANS TRIAS I PUJOL (IGTP)



DATA D'APROVACIÓ
7 de setembre 2021
Actualització gener 2023



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Índex

1. Introducció	4
1.1. Marc normatiu	4
2. Objectiu del Protocol.....	5
2.2. Prevenció.....	5
2.3. Accions	5
2.4. Valors de l'Institut de Recerca Germans Trias i Pujol (IGTP).....	5
2.5. Actuacions	6
3. Declaració de Principis	6
4. Àmbit d'aplicació.....	8
5. Conceptes i definicions.....	8
5.1. Assetjament sexual	8
5.2. Assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.	11
5.3. Assetjament moral o <i>mobbing</i>	12
5.4. Ciberassetjament	14
5.5. Riscs i Conseqüències.....	14
6. Drets, obligacions i funcions.....	16
6.1. Drets i obligacions dels treballadors i treballadores.....	16
6.2. Obligacions de la Direcció i càrrecs directius	16
6.3. Funcions de la Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT)	17
6.4. Comissió d'assetjament	17
6.4.1. Composició	17
6.4.2. Funcions	18
7. Prevenció de l'Assetjament.....	18
8. Tractament de l'assetjament per vies internes.....	19
8.1. Aspectes previs.....	19
8.2 Fase 1. Comunicació i assessorament	20
8.3. Fase 2. Denúncia interna.....	22
8. 4. Fase 3. Resolució	23
8.5 Expedient disciplinari o sancionador.....	24
9. Tractament de l'assetjament per vies externes.....	25
9.1. Via administrativa	26
9.2. Via judicial laboral	26
9.3. Via judicial penal	26

10. Seguiment	27
11. Legitimitat	27
12. Vigència	27
13. Normativa de referència i documentació informativa.....	28
14. Annexos.....	29

Introducció

Es mostra en diferents àmbits la desigualtat real entre dones i homes que encara hi ha en la nostra societat, un exemple és la presència d'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'entorn laboral. Aquest fet, a més, atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no-discriminació per raó de sexe, la seguretat, la salut i la integritat física i moral. També es donen casos d'assetjament basats en l'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere que es consideren conductes discriminatòries.

Marc normatiu

El marc normatiu existent, atorga protecció: Tant les normes laborals com les normes d'igualtat entre dones i homes i es posa l'accent en la necessitat d'articular vies pràctiques i efectives de prevenció, protecció i resposta contra aquest tipus de conductes en el marc de la mateixa organització.

El marc normatiu dels drets fonamentals en els àmbits internacional, estatal i català prohibeix els comportaments contraris a la llibertat i la dignitat de les persones i proclamen el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. En aquest sentit, la Constitució espanyola obliga els poders públics a transcendir la mera igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva (articles 14 i 9.2). També el dret de tothom a la vida i a la integritat física i moral, sense que en cap cas puguin ser sotmesos a tortures ni a penes o tractes inhumans o degradants (article 15). A més, continua la nostra Carta Magna, aquests drets vinculen tots els poders públics i només per llei se'n pot regular l'exercici. L'Estatut d'Autonomia de Catalunya 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). 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.

L'Organització de Nacions Unides a la IV Conferència Mundial de 1995 ja va reconèixer que la violència contra les dones és un obstacle per aconseguir els objectius d'igualtat, desenvolupament i pau, i viola i menyscaba el gaudir dels drets humans i les llibertats fonamentals.

En aquest sentit, la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, pretén establir els mecanismes per reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència. La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista té la vocació d'ampliar, reforçar i actualitzar la Llei 5/2008, i també de protegir els drets de les persones transgènere i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere.

La Llei orgànica 3/2007 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 i laboral en què pugui generar-se o perpetuar-se la desigualtat.

Aplicar de forma efectiva la "dimensió transversal de la igualtat", que exigeix la Llei orgànica en l'àmbit de l'assetjament sexual i per raó de sexe, significa que la totalitat de la normativa vigent s'ha de llegir a l'empara dels drets constitucionals que es pretenen protegir i que aquestes normes no han de ser àmbits estancs, sinó que s'han d'interrelacionar i col·laborar entre si, perseguint objectius comuns.

En aquest sentit, la definició i implantació d'una política contra qualsevol tipus d'assetjament a través de protocols d'actuació acordats entre la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores constitueix un instrument clau per abordar i tractar el problema.

Perquè aquesta dimensió transversal de la igualtat sigui útil és fonamental comptar amb el suport i el compromís de les empreses i organitzacions, que han d'actuar amb contundència i perseguir i eliminar conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere en les organitzacions.

L'Institut de Recerca Germans Trias i Pujol (IGTP) disposa de l'aprovació per part de la Comissió Negociadora de l'elaboració del nou Protocol d'assetjament moral, sexual i per identitat de gènere. El Protocol d'assetjament que es presenta tot seguit, és una eina de prevenció i tractament de qualsevol tipus d'assetjament, és un Protocol actualitzat i redimensionat segons les actuals necessitats de la plantilla.

2. Objectiu del Protocol

2.2. Prevenció

L'esperit i la intenció d'aquest nou Protocol és desenvolupar i presentar els continguts des de la perspectiva de la integració de la prevenció. El marc normatiu i els estudis, en aquesta matèria, assenyalen que el Protocol és un instrument eficaç en la prevenció i la intervenció en els estadis més inicials d'aquestes situacions dins de la mateixa organització, ja que les dificultats que comporta la protecció a posteriori davant els actes i les conductes d'assetjament són greus i nombroses, i sobretot els efectes que tenen per a la salut de les persones que les pateixen.

2.3. Accions

Concretament, 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 moral, sexual o per identitat de gènere. L'organització dona importància a la sensibilitat i formació davant aquesta problemàtica, i la necessitat de recordar l'existència d'aquesta eina imprescindible per treballar en un entorn lliure de qualsevol tipus d'assetjament.

2.4. Valors de l'Institut de Recerca Germans Trias i Pujol (IGTP)

Cal especificar que l'IGTP, com a centre de recerca assumeixen la responsabilitat de mantenir un entorn de treball lliure de tota discriminació i de qualsevol conducta que impliqui assetjament de qualsevol classe.

El redactat d'aquest Protocol ha estat realitzat amb l'objectiu de que totes les persones que treballen a l'organització rebin un tracte just i amb respecte per part de tothom, de manera que qualsevol conducta abusiva, hostil o ofensiva sigui verbal o física, no sigui tolerada.

La importància de disposar d'un Protocol de Prevenció d'Assetjament moral, sexual, i identitat de gènere queda evidenciat, tenint en compte que la simple disposició i difusió del Protocol pot suposar un element motivador per canviar actituds no correctes dins de l'organització.

2.5. Actuacions

El Protocol té l'objectiu principal d'establir les principals directrius i actuacions necessàries per prevenir i actuar davant les queixes en matèria d'assetjament moral o sexual, amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit laboral.

L'aplicació d'aquest Protocol es fonamenta en el dret de les persones a rebre un tracte digne i respectuós en la seva intimitat i la seva integritat física i moral en un entorn de treball segur.

L'objectiu final d'aquest protocol és la prevenció i sensibilització per erradicar conductes que puguin derivar en termes de discriminació i assetjament, així com donar compliment a l'article 48 de la "*Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres*" i establir mesures específiques per la seva prevenció i protecció enfront qualsevol tipus d'assetjament.

S'elabora una declaració de principis amb l'objectiu de mostrar el compromís, assumit conjuntament per la Direcció i la RLPT, per a la prevenció i eliminació de l'assetjament moral, sexual i per identitat de gènere. Es fa important la difusió de la mateixa a tota la plantilla, afectant la responsabilitat de cada part per garantir un entorn laboral lliure d'assetjament.

L'IGTP haurà de posar en coneixement a tot el personal l'existència del nou Protocol d'assetjament moral, sexual i per identitat de gènere, per tant hi haurà unes accions associades a la difusió, comunicació i formació, per donar a conèixer la seva existència a la plantilla i les persones que es relacionin.

3. Declaració de Principis

L'IGTP pretén ser un organisme equitatiu i lliure de discriminació, que permeti treballar en un entorn productiu, segur, tolerant, i que tingui en compte la igualtat d'oportunitats. També vol ser una organització respectuosa amb totes les persones que en formen part, i amb altres amb les quals es relacioni per motius laborals (empreses externes, proveïdores i/o col·laboradores, entre d'altres).

L'IGTP estableix els següents principis:

1. Totes les persones vinculades a l'organisme tenen dret a que es respecti la seva dignitat.
2. L'assetjament moral, sexual i/o per identitat de gènere no seran permesos, ni tolerats en cap circumstància. No han de ser ignorats i seran sancionats amb contundència.
3. Garantir al seu personal i a totes les persones relacionades amb l'organisme, un entorn de treball respectuós i exempt de qualsevol tipus d'assetjament sigui quina sigui la modalitat en què es pugui presentar.

L'IGTP exigeix que totes les persones vinculades a l'organisme, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin els compromisos següents:

- Evitar aquelles accions, comportaments o actituds que són o poden resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries.
- Actuar de manera adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, no ignorant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement demanant suport a les persones adequades i donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

Així mateix, l'IGTP assumeix els següents compromisos i garanties:

- Difondre aquest protocol i garantir-ne l'accés a totes les persones vinculades a l'organisme.
- Proporcionar oportunitats d'informació i formació per a totes les persones vinculades a l'organisme i, inclòs l'equip directiu i les persones amb càrrecs de responsabilitat, a fi de contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i que es coneguin els corresponents drets, obligacions i responsabilitats.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint situacions d'assetjament.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies internes de resolució de les situacions d'assetjament dins de l'organització.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa i ràpida.
- Actuar amb respecte per tal de protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Tractar les dades i informació en les actuacions amb caràcter totalment confidencial.
- Garantir el dret a la informació sobre els procediments, drets i deures, fases i resultats a totes les persones implicades.
- Garantir que les persones que intervenen en el procediment actuïn de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.
- Proporcionar els serveis i facilitar el contacte de professionals externs si es creu convenient.
- Donar a conèixer les diferents vies externes de resolució de les situacions d'assetjament dins de l'organització.
- Preservar la salut de les persones que han patit una situació d'assetjament, si té efectes directes sobre la salut poden sol·licitar atenció, orientació i informe mèdic a través del servei de prevenció de riscos laborals. En cas d'una baixa mèdica vinculada a l'assetjament, s'ha de considerar accident de treball.

4. Àmbit d'aplicació

Les disposicions d'aquest protocol s'aplicaran a totes les persones vinculades amb l'organisme amb independència o no de la relació contractual amb l'IGTP.

Les disposicions d'aquest protocol s'aplicaran a qualsevol tipus d'assetjament i, en particular, als casos d'assetjament moral, sexual i identitat de gènere.

Les disposicions d'aquest protocol s'aplicaran tant en el centre de treball de l'IGTP com fora d'aquest, en el cas que les persones s'hi trobin per raons professionals o laborals.

Així mateix, les disposicions d'aquest protocol s'aplicaran tant si els fets es produeixen dins de la jornada laboral habitual com fora d'ella, sempre que els fets s'emmarquin en la relació laboral.

5. Conceptes i definicions

En aquest apartat és troben les definicions d'assetjament, en particular d'assetjament sexual, per identitat de gènere i assetjament moral, tenint en compte que l'IGTP té la voluntat que aquest protocol serveixi, també, per prevenir i evitar qualsevol tipus d'assetjament o discriminació per raó de naixement, diversitat funcional, sexe, raça, religió, opinió o qualsevol circumstància personal o social, així com qualsevol orientació sexual, i expressió de gènere d'una persona.

En alguns casos l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe o altre tipus d'assetjament poden produir-se de forma no intencional, però en qualsevol cas és inacceptable.

5.1. Assetjament sexual

Es considera assetjament sexual qualsevol comportament de caràcter sexual, verbal o físic no desitjat, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, o en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades i recíproques, en la mesura que les conductes d'assetjament sexual no són desitjades per la persona que és objecte d'elles.

A tall d'exemple, sense considerar excloent ni limitador, podrien evidenciar l'existència d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

Exemples Assetjament sexual (Conductes verbals)

- Insinuacions sexuals molestes.
- Proposicions o pressió per a l'activitat sexual.
- Insistència per participar en activitats socials fora del lloc de treball (després que la persona objecte de la mateixa hagi deixat clar que aquesta insistència és molesta i inoportuna o ho manifesti pels seus comportaments).
- Flirtejos ofensius, comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.
- Trucades telefòniques no desitjades.
- Comentaris sobre l'aparença física, ja sigui de forma directa amb la persona, o de manera indirecta a través de realitzar aquests comentaris o comportaments a través de terceres persones.
- Bromes o burles sexuals ofensives.

- Dirigir-se de forma obscena o denigrant.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Explicar o demanar fantasies o preferències sexuals.
- Parlar i/o indicar les habilitats, capacitats o incapacitats sexuals.
- Empènyer o oferir concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.

Exemples Assetjament sexual (Conductes No verbals)

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques.
- Objectes, escrits, gràfics, vinyetes amb contingut sexual.
- Mirades o gestos de caràcter sexual que incomodin.
- Gestos obscens.
- Xiulets inapropiats.
- Cartes, notes, missatges o comunicació per qualsevol mitjà de caràcter ofensiu, de contingut sexual.
- Ús de dibuixos, fotografies o representacions, imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu (assetjament ambiental).

Exemples Assetjament sexual (Conductes Físiques)

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Abraçades o petons no desitjats.
- Apropament físic excessiu o innecessari.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- Tocar intencionadament o de forma pretesament accidental les parts sexuals del cos.

És important destacar que un sol comportament aïllat podria constituir assetjament sexual.

<https://www.youtube.com/watch?v=E4WTnJCMrH8>

A tenir en compte

Hi ha un tipus d'assetjament sexual de les anteriors conductes que impliquen un element de coacció. Es diu Assetjament "*quid pro quo*" i consisteix a forçar la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball, que afecten l'accés a la formació professional, a l'ocupació, a la promoció, a la retribució o qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. Fa referència a l'abús de poder o autoritat i incorpora un tipus de xantatge sexual.

L'assetjament d'intercanvi *quid pro quo* es gairebé sempre és intencionat. Hi ha asimetria de poder entre el subjecte actiu i el passiu. Son subjectes actius les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral, és a dir, tota persona jeràrquicament superior, siguin càrrecs polítics, el personal directiu de l'empresa o la persona que el representi legalment. Pot ser un sol incident, depenent de la severitat.

En la mesura que suposa un abús d'autoritat, el subjecte actiu serà aquell que tingui poder, sigui directament o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

També es pot trobar un tipus *d'assetjament ambiental* on el subjecte actiu de l'assetjament crea un entorn de treball intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments no desitjats de naturalesa sexual. Normalment requereix insistència i repetició de les accions segons la gravetat del comportament.

L'Assetjament ambiental, pot donar-se sense intenció i pot donar-se entre iguals, de forma ascendent i descendent. És freqüent, sever i perllongat.

Pot ser realitzat per qualsevol membre de l'organisme, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera en les instal·lacions de l'organització.

Segons el tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i l'assetjada pot ser:

- Assetjament horitzontal: entre companys/companyes.
- Assetjament vertical descendent: Direcció/Responsables – persona subordinada.
- Assetjament vertical ascendent: persona subordinada – comandament.

Aclariments

Què es considera assetjament sexual a la feina?

Comportaments d'índole sexual no desitjats/no volguts per la persona que els rep. S'entén per no desitjats quan:

- La persona no demana o inicia aquesta acció.
- La persona considera aquest fet indesitjable i ofensiu.

S'assenyala la concurrència de tres conductes que han de donar-se: sol·licitud o requeriment de qualsevol comportament de caràcter sexual, persistència en aquest requeriment i rebuig o disgust per part de la persona que el rep.

Quins són els comportaments de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals?

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ampli ventall de comportaments i inclouen des d'accions aparentment innòcues (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per elles mateixes delictes penals (com per exemple forçar a algú a mantenir relacions sexuals).

Quin és l'objectiu i intenció?

Tenen com a objectiu atemptar contra la dignitat de la persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant humiliant o ofensiu, a través de comportaments de caràcter sexual.

La inexistència d'intencionalitat d'aquell que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat.

Per crear un entorn intimidatori, hostil i humiliant, en la majoria dels casos, cal una pauta repetitiva de conductes o accions ofensives.

5.2. Assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-se un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest serà considerat com assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere o d'expressió de gènere. Això serà considerat com una conducta discriminatòria.

L'assetjament per raó de sexe o adreçat al col·lectiu LGTBQ+ (persones lesbianes, gays, bisexuals, transsexuals, intersexuals, queers) es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una persona per motiu del seu gènere o orientació sexual.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, s'assenyalen alguns comportaments que poden evidenciar l'existència d'aquest tipus d'assetjament.

Exemples d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere:

- Conductes discriminatòries pel fet de tenir una orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere o ser dona.
- Formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones.
- Utilitzar humor sexista/gènere de manera ofensiva.
- Menysprear el treball realitzat per aquests col·lectius.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe o gènere(per exemple, infermers homes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Actituds condescendents o paternalistes.
- Sabotejar la seva feina o impedir, deliberadament l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere.

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs, maternitat, paternitat o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral com la denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.

La consideració d'aquest tipus d'assetjament sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

En l'annex 1 hi ha un glossari amb definicions de col·lectius identificats per l'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

Aclariments

La diferència que s'estableix entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere és que mentre la primera es circumscriu a l'àmbit sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, suposa un tipus de situacions laborals discriminatòries molt més àmplies sense tenir perquè existir intencionalitat sexual per part de la persona agressora.

<https://www.youtube.com/watch?v=1QbTZYiQ6BA>

Què es considera assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere a la feina?

- Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep.
- Comportament que es relaciona amb el gènere d'una persona.
- Comportament que tingui com a objectiu crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

5.3. Assetjament moral o *mobbing*

Els termes "*mobbing*", "*assetjament moral a la feina*" o "*assetjament psicològic en el treball*", s'utilitzen per descriure una situació en la qual una persona, o grup de persones, exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica, abusiva i injusta, de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps perllongat, sobre una altra persona en el lloc de treball, i que pot produir un dany a la seva dignitat.

Cal posar de manifest que determinades accions hostils es poden produir puntualment a la feina, si bé, perquè puguin ser constitutives d'assetjament psicològic es requereix, com ja s'ha exposat, que siguin accions sistemàtiques, habituals, amb durada determinada en el temps i dirigides sobre una persona. Per tant, no s'han de confondre les situacions de pressió o conflicte laboral amb l'assetjament psicològic. En el primer cas, es tracta de situacions de desacord, ja que en el treball poden produir-se xocs, discussions i eventuais conflictes. L'assetjament psicològic, per contra, consisteix en un atac malintencionat, sistemàtic i mantingut en el temps contra una persona.

A continuació, s'enuncien, a manera d'exemple, una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits exposats en el punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament psicològic en el treball (laboral, moral o *mobbing*).

Exemples Assetjament moral (Atacs amb mesures organitzatives):

- Obligar a algú a executar tasques en contra de la seva consciència.
- Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, amagar els seus esforços i/o habilitats.
- Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
- No assignar-li tasca alguna, o assignar-li tasques sense sentit o degradants.
- Negar-li o ocultar-li els mitjans per realitzar el treball o facilitar-li dades errònies.
- Assignar-li treballs molt superiors a les seves competències o qualificacions o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda.
- Donar-li ordres contradictòries o impossibles de complir.
- Manipular les eines de treball (per exemple, esborrar arxius de l'ordinador).
- Amenaces o pressions a les persones que donen suport a l'assetjat.
- Robatori de pertinences, documents i eines de treball.
- Manipulació, ocultació, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc.

- Negació o dificultat per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

Exemples Assetjament moral (Atacs per reduir les possibilitats de comunicació):

- Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys/es (aïllament).
- Ignorar la presència de la persona.
- No dirigir la paraula a la persona.
- Restringir als companys/es la possibilitat de parlar amb la persona.
- No permetre que la persona s'expressi.
- Evitar tot contacte visual.
- Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).
- Comunicació hostil implícita: aïllar a la persona, ignorar quan està present.
- Comunicació hostil explícita: crítiques, interrupcions constants en la comunicació.

Exemples Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima:

- Amenaces verbals, per escrit o per qualsevol mitjà telemàtic.
- Crits o insults.
- Amenaces i agressions físiques.
- Trucades telefòniques atemorint la persona.
- Provocar a la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
- Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences.
- Exigir a la persona realitzar treballs perillosos o perjudicials per a la salut.

Exemples Atacs a la vida privada i la reputació personal o professional:

- Manipular la reputació personal o professional de la persona a través de rumors, la denigració i la ridiculització.
- Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
- Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar malnoms, etc.
- Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etcètera.

Aclariments

Què no es considera assetjament psicològic a la feina?

Els conflictes entre dues persones o més, encara que siguin violents. Cal tenir present que en un conflicte hi ha dues persones que no estan d'acord i que discuteixen amb més o menys fortuna, però al mateix nivell. Per contra, en l'assetjament no hi ha discussió perquè no es vol resoldre cap problema. De fet, la persona assetjadora el que pretén és frenar o impedir qualsevol comunicació.

També hem de tenir en compte els següents casos, no constitutius d'assetjament:

- Un acte singular: una discussió, un càstig o un mal humor puntual, un canvi de lloc o de centre de treball sense consulta prèvia però justificat, o un canvi de torn no programat, entre d'altres.

- Un fet col·lectiu de tipus organitzatiu encara que no sigui justificat ni tampoc prèviament consultat. No cobrar un complement de productivitat, disminució del salari, modificació de l'horari de treball, anul·lació de la realització d'hores extraordinàries, etc.
- La pressió legítima que es rep del/a superior/a per treballar més o millor. La diferència rau en el fet que en l'assetjament psicològic, quan la persona assetjadora pressiona la víctima, no només ho fa amb mala intenció, sinó que el seu objectiu és impedir que la víctima pugui treballar bé per poder retreure-li posteriorment.
- L'exposició continuada a unes condicions de treball negatives inherents a la tasca, siguin físiques (manipulació de pesos excessius), higièniques (inhalació de contaminants), ergonòmiques (dempeus tota la jornada), psicosocials (exigències de la tasca superiors a la capacitat de la persona), organitzatives (ritme de treball excessiu) o socials (salari baix).
- Les crítiques no constructives freqüents o les avaluacions relatives a la feina, sempre que siguin explícites i no siguin un intent de represàlia.
- La supervisió o el control de la feina sempre que no afecti la dignitat de la persona.

Cal tenir en compte que aquestes situacions, si es tornen abusives, poden convertir-se en el punt d'inici d'una situació d'assetjament.

5.4. Ciberassetjament

També cal definir el concepte de Ciberassetjament. Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclouen les amenaces, humiliació i atacs en qualsevol de les formes d'assetjament a través de les tecnologies de la comunicació (xarxes socials, mòbil, internet, etcètera).

Situacions i exemples constitutius de Ciberassetjament:

- Suplantació de la personalitat, amb la finalitat de perjudicar a una persona, l'accés al seu correu o a les xarxes socials, per poder enviar en el seu nom material compromès.
- Enviar a una persona missatges i/o contingut audiovisual denigrant, independentment de que s'inclouï contingut sensible referent a la seva privacitat, controlar hores de connexió a les xarxes socials d'una persona, realitzar trucades de forma reiterativa i no desitjades, seguiment inapropiat de l'activitat en xarxes socials a través de missatgeria, comentaris públics, etcètera.
- Publicar en pàgines web o xarxes socials contingut que afecti a la imatge o privacitat d'una persona, enviar correus electrònics per difondre informació compromesa.
- Enganyar a una persona per que comparteixi informació confidencial i/o propagar rumors.
- Publicació d'amenaces en pàgines web o xarxes socials.

El ciberassetjament sol afectar la dignitat de les seves víctimes, de manera que altres persones poden contribuir a la ridiculització o recolzar o aprovar el contingut abusiu, respondre o compartir informació no desitjada.

5.5. Riscs i Conseqüències

Tal com apunta M. France Hirigoyen (2001), qualsevol persona pot patir un cas d'assetjament laboral. Es poden identificar un seguit de causes que faciliten que es produeixi l'assetjament, como poden ser:

- El rebuig als valors diferents.

- L'enveja, la gelosia i/o la rivalitat.
- La por a perdre la feina, a no estar a l'alçada, inseguretat de la pròpia feina, por a desmarcar-se de grup, etcètera.
- Els secrets per protegir (fraus, corrupció, petites irregularitats que la persona afectada rebutja amagar).
- La voluntat d'influència: dominar l'altra persona, assolir el poder o mantenir-s'hi.

En referència a l'assetjament sexual o per raó de sexe, es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. Cal ressaltar que els estudis i l'experiència mostren que la majoria de les persones que pateixen aquest tipus d'assetjament són dones.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.
- Col·lectiu LGBTIQ+.

Es posa en evidència que al llarg de la vida qualsevol persona pot patir algun tipus de discriminació que doni lloc a qualsevol tipus d'assetjament, ja que l'assetjament està vinculat a desigualtats estructurals i de poder. Es poden donar casos de multi-discriminació, patir discriminació per més d'una situació de vulnerabilitat.

L'assetjament pot tenir conseqüències tant per les persones que ho pateixen directament com per la pròpia organització.

Les persones treballadores que pateixen algun tipus d'assetjament poden tenir símptomes físics, mentals o socials, tal com:

- Ansietat, apatia i pors accentuades i contínues.
- Sentiment de fracàs, impotència i frustració.
- Sentiment de culpabilitat.
- Pèrdua d'autoestima i infravaloració.
- Problemes de concentració, disminució de l'atenció i memòria.
- Alteracions del son.
- Trastorns de conducta social (agressivitat, irritabilitat, hipersensibles a crítiques, aïllament, deteriorament de la vida social de la persona).

Per les empreses i organitzacions les conseqüències poden ser:

- Alteració en les relacions interpersonals.

- Disminució de la quantia i la qualitat del treball.
- Augment de l'absentisme.
- Augment de la rotació.
- Deteriorament del clima laboral.
- Augment d'accidents de treball.
- Despreocupació per la satisfacció de la clientela, usuaris/es.
- Descens de la creativitat i innovació.

També pot tenir conseqüències en l'entorn familiar i social, ja que veure a la persona que pateix assetjament desmotivada, sense ganes de treballar i amb una conducta en general d'aïllament, pot provocar en l'àmbit familiar i social: desestructuració familiar, malestar en les relacions, pèrdua d'interès i interès per projectes comuns, abandonament de les responsabilitats familiars.

També s'ha de tenir en compte que la no protecció de la salut i l'aïllament social comporta una pèrdua de la força de treball, costos econòmics associats a tractaments, incapacitats, pensions d'invalidesa, entre altres.

6. Drets, obligacions i funcions

Davant l'assetjament existeixen obligacions legals imposades a l'empresa o organització, a la representació legal de les persones treballadores i a les mateixes persones treballadores que formen part de la plantilla.

6.1. Drets i obligacions dels treballadors i treballadores

Totes les persones vinculades a l'IGTP i definides en l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol tenen el dret a treballar en un entorn saludable i a no patir cap tipus d'assetjament així com les obligacions següents:

- Tractar els altres amb respecte. Mostrar respecte i consideració a totes les persones que treballen a l'IGTP, així com a totes les persones amb les que quals es relacionin.
- Evitar comportaments que puguin fer sentir a una altra persona incòmoda, exclosa o que la situï en una posició de desigualtat.
- No ignorar les situacions d'assetjament i informar sobre aquelles respecte de les quals es tingui coneixement pels canals establerts en aquest Protocol.
- Es respectarà la privacitat, confidencialitat i respecte per les persones afectades, en tot el procés i també un cop s'hagi finalitzat i acabat el procediment.
- Cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

6.2. Obligacions de la Direcció i càrrecs directius

L'IGTP té la responsabilitat de 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 dels treballadors i treballadores de l'organització.

L'equip directiu i les persones amb càrrecs de responsabilitat tenen les següents obligacions:

- Tractar totes les persones amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiu, molest o discriminatori.
- Garantir que l'organització disposa dels mitjans materials i humans per a l'exercici de tot el que estableix aquest protocol.

- Observar indicis de qualsevol tipus d'assetjament.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Fer un seguiment de la situació a l'IGTP.
- Contribuir a canviar la cultura organitzativa integrant com a valor la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i tenint en compte la tolerància zero en l'assetjament.
- Rebre la formació adient per prevenir situacions d'assetjament.

6.3. Funcions de la Representació Legal de les Persones Treballadores (RLPT)

Correspon a la RLPT contribuir a prevenir i tractar l'assetjament mitjançant:

- La sensibilització dels treballadors i treballadores.
- Participar en l'elaboració i seguiment del Protocol.
- Proposar actuacions, estudis, procediments i mecanismes per conèixer l'abast del problema dins l'IGTP.
- Recolzar i donar ànims a les persones que pateixen algun tipus d'assetjament.
- Assegurar que tots els casos seran tractats i gestionats.
- Evitar les represàlies per les persones treballadores que s'acollin o participen en actuacions d'assetjament.
- Rebre la informació pels canals establerts en aquest protocol de les conductes o comportaments d'assetjament dels quals tinguin coneixement.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

6.4. Comissió de prevenció de l'assetjament

6.4.1. Composició

La Comissió de Prevenció de l'Assetjament (CPA) tindrà idèntica composició que la Comissió d'Igualtat i Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de l'organització. La constitució de les comissions es realitzarà tenint en compte els següents criteris:

- El nombre de membres serà d'entre 4 i 8 persones.
- S'intentarà trobar equilibri entre el nombre de dones i homes.
- Hi haurà a l'almenys una persona de Unitat de Gestió de les Persones
- Hi haurà a l'almenys una persona que formi part del Comitè de Direcció.
- Hi haurà equilibri de representants legals de les persones treballadores (RLPT) i la representació de l'organització.
- En la mesura que sigui possible, es procurarà que hi hagi una representació equilibrada de les diferents categories professionals i departaments.

La Comissió d'igualtat o Comissió negociadora que esdevindrà la Comissió de prevenció de l'assetjament està representades en l'annex 5.

En el cas de cessament d'un/a o diversos/es membres es buscaran les persones substituïdes en el termini d'un mes. Es pot renunciar a buscar persones substituïdes sempre que el nombre de membres de la comissió no hagi quedat per sota de 4 persones. La CPA es constitueix per a un període de 4 anys, transcorreguts els quals s'ha de renovar, total o parcialment, o es prorrogarà la seva composició.

6.4.2. Funcions

La CPA té les següents funcions:

- Vetllar pel compliment i la plena efectivitat dels principis, compromisos, drets i obligacions establerts en d'aquest Protocol.
- Aclarir els dubtes que hi pugui haver pel que fa a l'àmbit i les definicions que estableixen les seccions de conceptes i definicions.
- Impulsar les accions preventives.
- Proporcionar assistència i assessorament a les persones que puguin estar patint una situació d'assetjament i a les persones presumptament assetjadores.
- Vetllar pel compliment de les garanties establertes en aquest Protocol.
- Rebre queixes, analitzar els fets i resoldre els procediments que es duguin a terme.
- Rebre o iniciar processos de denúncia, acordar mesures cautelars i resoldre els procediments que es duguin a terme.
- En cas de denúncia ser persones de referència, membres de la comissió d'investigació o membres de la comissió d'abordatge segons s'estableixi en cada cas.
- En cas de denúncia emetre un informe que s'enviarà a la Direcció amb una proposta de les sancions que corresponguin d'acord amb aquest Protocol.
- Fer el seguiment en matèria d'assetjament.
- Vetllar per l'adequada composició de la Comissió de Prevenció de l'Assetjament.
- Col·laborar per integrar el valor de la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la sensibilitat en matèria de prevenció de l'assetjament en la cultura organitzativa de l'IGTP.

L'IGTP disposa de la figura de "l'ombudperson", com a mediador específic de l'àmbit de recerca i investigació.

7. Prevenció de l'Assetjament

Aquest Protocol estarà permanentment a disposició de qualsevol persona legitimada, podent consultar-lo i/o obtenir-ne una còpia. Estaran legitimades totes les persones que formen part de l'àmbit subjectiu del punt 2. El Protocol en si mateix és una eina de prevenció i en aquest context s'ha de fer conèixer la seva existència.

Tanmateix, el Protocol serà difós en els casos i pels mitjans següents:

- En el moment de la seva aprovació es penjarà el Protocol a la pàgina web.
- Anualment s'enviarà un e-mail que exposi els aspectes fonamentals del Protocol i identifiqui les persones que formen part de la CPA. Aquesta nota informativa es publicarà en el mes d'abril, fent esment que el 28 d'abril és el dia de la seguretat i la salut en el treball.
- S'inclourà una clàusula en tots els nous contractes laborals fent esment de l'existència d'aquest Protocol i entregant-ne una còpia a la persona que s'incorpora.
- S'inclourà una clàusula en tots els contractes mercantils amb col·laboradors/es externs/es fent esment de l'existència d'aquest Protocol.
- Es plantejarà la inclusió d'una clàusula en aquells altres contractes en què es consideri adequat, a proposta de la CPA i amb el vistiplau de la Direcció.

Accions de sensibilització

La CPA i si s'escau la RLPT, organitzaran accions específiques de sensibilització respecte:

- Concepte i tipus d'assetjament.
- Drets i obligacions.
- Política de prevenció de l'assetjament.
- Vies internes i externes de tractament de l'assetjament.

Accions de formació

L'IGTP organitzarà accions formatives periòdiques i específiques per als següents perfils:

- Equip directiu i persones amb càrrecs de responsabilitat.
- Membres de la Comissió d'Assetjaments.
- Equip de la Unitat de Persones.
- Altres persones que puguin intervenir en els processos establerts en aquest protocol.

En cas que es produeixi una situació d'assetjament a l'organització, hi ha dues vies de resolució: interna i externa. Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar l'altra.

Vies de resolució de situacions d'assetjament:

VIA	PROCEDIMENT
VIA INTERNA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ FASE 1. Comunicació i assessorament (apartat 8.2) ▪ FASE 2. Denúncia interna (apartat 8.3) ▪ FASE 3. Investigació (apartat 8.4) ▪ FASE 4. Resolució (apartat 8.5) ▪ FASE 5. Expedient disciplinari o sancions (apartat 8.6)
VIA EXTERNA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Via Administrativa ▪ Via Judicial ▪ Via Penal

8. Tractament de l'assetjament per vies internes

8.1. Aspectes previs

En les vies de resolució de les situacions d'assetjament per via interna s'identifiquen 5 fases d'intervenció:

- Fase 1. Comunicació i assessorament
- Fase 2. Denúncia interna
- Fase 3. Investigació
- Fase 4. Resolució
- Fase 5. Expedient disciplinari o sancions

Garanties

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i màxima confidencialitat.

Mesures cautelars i preventives

En funció del risc i/o dany a la persona assetjada, una vegada iniciat el procediment pot sorgir la necessitat d'implementar mesures cautelars, per exemple que la persona manifesti una afectació de la situació emocional, sentimental, de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de l'Institut, o d'altres com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces.

En qualsevol cas s'intentarà limitar o evitar els contactes entre la persona presumptament assetjada i la persona denunciada.

Les mesures cautelars més habituals són: el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball, el teletreball o el permís retribuït, sense que suposi per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions laborals. En cas de necessitat es recomenarà a la persona afectada tramitar la baixa laboral per incapacitat per la mútua o metge de capçalera .

Les mesures preventives han d'ajudar a combatre el risc de patir situacions d'assetjament, com per exemple la formació i la informació, com a mesures de prevenció.

8.2 Fase 1. Comunicació i assessorament

L'IGTP proporcionarà assistència i assessorament a les persones vinculades a l'IGTP que puguin estar patint una situació d'assetjament o siguin testimoni de situacions d'assetjament.

El procés es posa en marxa amb la comunicació o queixa, per part de la persona presumptament assetjada o qualsevol persona que tingui coneixement d'una presumpta situació d'assetjament.

Orientacions per a la persona presumptament assetjada

- 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 es vol que es repeteixin.
- Documentar l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament moral. Prendre nota i registrar els incidents.
- Demanar suport, informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia organització (vies internes) o les accions legals (via administrativa, judicial i penal).

Orientacions per als/les testimonis

- Advertir a la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inadequat.
- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.
- Possibilitat de dirigir-se a qualsevol membre de la comissió de prevenció de l'assetjament per informar, informar-se i/o presentar una queixa o una denúncia interna.

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona presumptament assetjada.

És important informar tan aviat com sigui possible després dels fets, però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, ja que, per l'impacte emocional que comporten aquestes situacions, sovint és difícil actuar immediatament.

La situació és comunicada a qualsevol dels membres de la CPA. La persona presumptament assetjada tria una persona de referència dins de la CPA, que podrà comptar amb suport extern en cas necessari. La persona de referència, en la mesura del possible, no ha de tenir una vinculació personal amb la persona presumptament assetjada.

La **persona de referència de la persona presumptament assetjada (PRPA)** s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada per obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc a què pot estar exposada la persona) i:

- Ajudarà a la persona a identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament.
- Proporcionarà assistència psicològica a la persona que pugui estar patint una situació d'assetjament. Si és el cas, facilitar altres vies de suport i referències mèdiques o psicològiques.
- Proporcionarà assessorament jurídic a la persona que pugui estar patint una situació d'assetjament. Facilitar informació sobre les diferents opcions existents per resoldre el problema (vies internes i externes) i aconsellar la via o vies més recomanables.
- Informarà a la persona presumptament assetjada sobre els seus drets, contingut del protocol i les opcions i accions a emprendre.
- Assessorarà, acompanyarà i informarà a la persona afectada en tot el procés.
- Protegirà a la persona presumptament assetjada, es poden proposar mesures cautelars i/o preventives si escau (punt 8.1 del protocol).
- Comunicarà que es farà un seguiment de la situació.
- Recomanarà fer un escrit amb la descripció dels fets, completament confidencial (document de descripció dels fets), que servirà per fer un informe (document de denúncia formal) en cas de voler denunciar la situació (apartat 8.3 del protocol).

Un cop realitzada la fase 1 es farà un seguiment del cas durant el termini d'un mes, transcorregut el qual la CPA en ple resoldrà el procés, a proposta del membre de la CPA que ha portat el cas, segons una de les següents possibilitats:

1. Declarar que no hi havia situació d'assetjament.
2. Declarar que la situació d'assetjament s'ha resolt satisfactòriament.
3. Declarar que la situació d'assetjament no ha quedat resolta.

Aquesta resolució serà emesa dins el termini del mes de seguiment. Quan sigui evident qualsevol de les situacions «1» o «2», no caldrà esperar a la finalització del termini.

Un cop resolt el procés es deixarà constància en l'informe en el Full d'incidència. Es prendran les mesures necessàries per garantir la confidencialitat.

Cal esmentar que si la persona afectada decideix no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, considera que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament es posarà en coneixement de la Direcció, perquè l'IGTP adopti mesures preventives de sensibilització i formació per fer front als indicis percebuts, a tall

d'exemple es pot fer més difusió del Protocol així com campanyes de tolerància zero davant l'assetjament.

8.3. Fase 2. Denúncia interna

En casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, i d'acord amb el que estableix l'article 13 de la Llei Orgànica 3/2007, per a la Igualtat efectiva entre dones i homes, la persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que hi ha hagut actuacions discriminatòries, corresponent a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

Aquesta fase només la pot iniciar la persona que ha patit el presumpte assetjament, mitjançant la presentació d'una denúncia escrita. La persona de referència (PRPA), juntament amb la persona presumptament assetjada redactaran una denúncia formal (Annex 2) que ha d'expressar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom, cognoms i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls objectius dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets. Cal treure la càrrega emocional que comporta la situació.
- Nom i cognoms de possibles testimonis.

La persona de referència assessorarà la persona presumptament assetjada en la presentació de la denúncia i anirà informant, acompanyant i assessorant durant tot el procés.

La persona que presenta una denúncia té dret a:

- Que aquesta es gestioni amb rapidesa i, en qualsevol cas, complint els terminis establerts.
- Escollir a una persona de referència dins la comissió que l'assessori en tot el procés.
- Anar acompanyada per algú de la seva confiança (interna o externa a la Institució) al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la queixa o denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en el seu cas resultin.
- Que no quedi constància de la queixa o denúncia en el seu expedient personal, sempre que aquesta hagi estat feta de bona fe.
- No rebre cap represàlia.
- Rebre un tracte just.

8.4. Fase 3. Investigació

La persona de referència comunica l'existència d'una denúncia formal a la **Comissió de Prevenció de l'assetjament (CPA)** i dins el termini de 7 dies naturals des de la recepció de la denúncia, el Ple de la CPA s'ha de pronunciar respecte els següents aspectes:

- Inici de la instrucció o arxiu de la denúncia en el cas que aquesta fos manifestament infundada.
- Designació de 2 persones instructores que formaran la comissió d'investigació (CI). L'assignació d'aquestes persones seran triades per la CPA, seran paritaris part empresa/part social i sempre s'evitaran possibles conflictes d'interès.

- Adopció o no de mesures cautelars durant la investigació del cas (presentades en l'apartat 8.1).

La **Comissió d'Investigació (CI)** pot rebre assessorament per part de professionals de psicologia, medicina, PRL o dret i te les següents funcions (existeix una guia interna d'actuació per a les persones instructores per a poder consultar en cas necessari):

- Rebre i analitzar la denúncia formal i la documentació aportada.
- Informar via e-mail a la persona denunciada que ha rebut una denúncia i del seu dret a escollir a una persona de la CPA com a **persona de referència de la persona denunciada (PRPD)**.
- Entrevistar la persona que ha presentat la denúncia.
- Entrevistar possibles testimonis.
- Entrevistar la persona denunciada.
- Rebre les proves que la persona denunciada o denunciant considerin convenient aportar.
- Obtenir altres proves per qualsevol mitjà que raonable i legalment puguin utilitzar.
- Redactar un informe que s'enviarà a direcció prèvia aprovació de la CPA.

La persona de **referència de la persona denunciada (PRPD)** escollida per la persona denunciada dins la CPA informará, assessorará i acompanyará a la persona presumptament assetjadora en tot moment.

La persona acusada d'assetjament té dret a:

- A ser informada de quin tipus d'assetjament se l'acusa.
- Escollir a una persona de referència dins la comissió que l'assessori, acompanyi i informi durant tot el procés.
- Anar acompanyada per algú de la seva confiança (interna o externa a la Institució) al llarg de tot el procés.
- Que, en el supòsit que en la resolució de la denúncia s'arribés a la conclusió que no hi ha hagut assetjament, no quedi constància en el seu expedient personal.
- Rebre un tracte just.
- El fet que no quedi constància en l'expedient personal no es contradiu amb que sí quedi constància en qualsevol cas en l'annex d'aquest Protocol o Informe.
- La instrucció es realitzarà el més aviat possible i en qualsevol cas dins el termini de 30 dies naturals, excepte quan això no fos possible per una situació de vacances, baixa, etcètera de persones rellevants per a la investigació.

8.5. Fase 4. Resolució

El procés d'investigació ha de concloure amb un Informe vinculant on s'inclouin les conclusions a les quals s'ha arribat. L'Informe vinculant ha d'incloure:

- Identificació de la persona suposadament assetjada i assetjadora.
- Relació de les persones que han participat en la investigació i en la elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Circumstàncies i altres actuacions (reincidència, estat físic o psicològic, entre altres).

- Conclusions.
- Mesures correctores.

Un cop emès l'informe per part de la CI, i en vista d'ell mateix, dins del termini de 30 dies naturals, la CI i les persones de referència han de resoldre:

1. **No** es considera l'existència d'una situació d'assetjament:
S'arxiva la denúncia. La CI podrà, si ho considera convenient, incloure una proposta de mesures precautòries. Es consideren mesures precautòries aquelles dirigides a evitar possibles conflictes relacionats amb el procés de denúncia, que s'estudiarà en cada cas. (per exemple demanar la baixa, com a mesura, per raons de salut).
2. **Sí** es considera l'existència d'una situació d'assetjament.
 - Iniciar expedient sancionador. Es consideren mesures disciplinàries les sancions imposades a la persona assetjadora en virtut de la potestat sancionadora de l'empresari o empresària, d'acord amb l'article 58 del TRLET.
 - Adopció de mesures correctores de tipus organitzatiu. Es consideren mesures correctores aquelles tendents a evitar la possible continuïtat de la situació d'assetjament. En cas de canvi de lloc de treball, tindrà preferència per continuar en el mateix lloc la persona que ha estat assetjada.
 - Mesures accessòries dirigides a proporcionar a la víctima d'assetjament suport psicològic o mèdic (atenció per especialistes) i/o jurídic (per a acudir a la via penal).

La proposta de mesures precautòries, correctores, disciplinàries i accessòries haurà de ser sotmesa a l'aprovació de la Direcció. En el cas que la Direcció es desvii de la proposta de la CI, motivarà per escrit les raons per les quals no aprova les mesures o aprova altres de diferents. La resolució de la Direcció s'emetrà en el termini de 7 dies naturals a comptar de la data de la resolució de la CI. En el cas de silenci Directiu, la proposta de la CI es considerarà estimada i tindrà plens efectes jurídics.

A la resolució/informe s'ha de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats, les conclusions de la CI, que han de ser motivades d'acord amb el contingut de l'informe i les mesures correctores que se'n deriven.

Es transmetrà una còpia de la resolució/informe a la persona denunciant i a la denunciada. Un cop resolt el procés es conservarà tot l'expedient durant el termini de prescripció que estableix la normativa laboral i, si escau, penal. Es prendran les mesures necessàries per garantir la confidencialitat.

Anualment es farà un informe per a la RLPT i a Direcció de tots els casos d'assetjament que hagin hagut a la institució.

8.6. Fase 5 Expedient disciplinari o sancionador

L'IGTP actualment no té cap conveni col·lectiu específic pel centre, es regeix per l'Estatut dels Treballadors i acords puntuals amb la RLPT.

D'altra banda, l'article 54 del TRLET estableix que el contracte de treball podrà extingir-se per decisió de l'empresariat/organització, mitjançant l'acomiadament basat en un incompliment greu i culpable del treballador/a, considerant-se incompliments contractuals (lletres c i g):

- Les ofenses verbals o físiques a l'empresariat o a les persones que treballen a l'empresa o als familiars que convisquin amb ells.
- L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresariat o a les persones que treballen a l'empresa.

Cal tenir en compte que l'assetjament és considera una falta greu i molt greu, segons les circumstàncies del cas.

A efectes de graduar les sancions aplicables, es tindrà en compte, principalment, la intensitat, durada i gravetat de la situació d'assetjament i, en segon lloc, les circumstàncies agreujants o atenuants. Seran circumstàncies agreujants les següents:

- La reincidència.
- L'existència de dues o més persones denunciants.
- L'existència de represàlies o conductes intimidatòries amb posterioritat a la denúncia (o a la queixa prèvia, si escau).
- Que la persona assetjadora sigui superior jeràrquica de la víctima, directe o indirecte, o tingui capacitat de decisió sobre la situació professional d'aquesta.
- Que la persona assetjada pateixi algun tipus de discapacitat, física o psíquica.
- Que la persona assetjada no tingui un contracte indefinit.

Cal tenir en compte que una falta molt greu pot anar associada a una sanció d'acomiadament de la persona que ha tingut un comportament inapropiat de qualsevol tipus d'assetjament.

Les sancions quedaran tipificades segons la gravetat dels fets, i es classifica l'assetjament com a lleu, greu o molt greu (en l'Annex 7 es poden trobar exemples d'assetjament segons la gravetat dels fets, que seran avaluats per a CI):

NIVELL	SANCIÓ
Assetjament lleu	Assistir a jornades o accions relacionades específicament amb el tipus d'assetjament realitzat. La durada mínima del conjunt de les jornades o accions serà de 10 hores i el termini per assistir finalitzarà als 3 mesos de la notificació de la resolució. En cas que no es complís el compromís, es revisarà la sanció, imposant-se la que correspongui Amonestació per escrit o suspensió de sou i feina per 2 dies.
Assetjament greu	Suspensió de sou i feina des de 3 dies fins a 15 dies.
Assetjament molt greu	Suspensió de sou i feina des de 15 dies fins a 90 dies. Acomiadament.

9. Tractament de l'assetjament per vies externes

La utilització de les vies internes de tractament dels casos d'assetjament no és en cap cas incompatible amb la utilització, simultània o posterior, de les vies externes.

9.1. Via administrativa

La persona assetjada o qualsevol altra que tingui coneixement dels fets pot presentar una denúncia a la Inspecció de Treball i la Seguretat Social (article 52.1.a 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. TRLISOS)

Segons l'article 8.13 i 8.13 bis del TRLISOS, suposen infraccions molt greus:

- L'assetjament sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit al qual arriben les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu del mateix.
- L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament per raó de sexe, quan es produeixin en l'àmbit al qual arriben les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu del mateix, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagués adoptat les mesures necessàries per impedir-ho.

Segons l'article 13 del TRLISOS, constitueix infracció molt greu en matèria de prevenció de riscos laborals, no adoptar qualsevol altra mesura preventiva aplicable a les condicions de treball en execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals de les que es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors/es.

Tanmateix, cal tenir en compte que si el protocol d'assetjament està funcionant correctament (la plantilla el coneix, les persones de la comissió exerceixen les seves funcions, l'organisme ha posat els mitjans per a la resolució de l'assetjament per vies internes, etcètera), i, en general, La institució ha actuat amb la diligència deguda, aquesta en principi quedaria exempta de responsabilitat per les conductes que es poguessin produir.

9.2. Via judicial laboral

La persona assetjada pot demanar l'extinció del contracte de treball amb dret a la indemnització pròpia de l'acomiadament improcedent (article 50 del TRLET). No obstant això, cal tenir en compte que la persona ha de seguir treballant fins que hi hagi sentència ferma, excepte en el cas que el/la jutge/essa admeti com a mesura cautelar la suspensió de l'obligació d'anar a treballar.

9.3. Via judicial penal

L'assetjament sexual és un delictes, de manera que la persona assetjada sexualment pot presentar una querrela criminal contra la persona presumptament assetjadora. Es tracta del delictes de l'article 184 del Codi Penal (Llei Orgànica 10/1995, redacció segons Llei Orgànica 15/2003). El tipus penal es cenneix a l'assetjament sexual i no a tots els casos, sinó a aquells en què algú sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a sí o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant.

Així mateix, recentment s'ha inclòs l'assetjament laboral com un subtipus de delictes dins el delictes de coaccions de l'article 173 del Codi Penal (Llei Orgànica 10/1995, redacció segons Llei Orgànica 5/2010). Més concretament, cometran aquest delictes els que, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional i prevalent-se de la seva relació de superioritat, realitzen contra un altre de forma reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tracte degradant, suposin greu assetjament contra la víctima.

10. Seguiment

La CA elaborarà anualment un informe on constin les dades més rellevants relacionades amb l'aplicació del protocol. Els informes anuals s'adjuntaran al protocol com a annexos.

Per portar a terme una avaluació mínima, i així fer un seguiment, es proposen aquests quatre indicadors bàsics:

Indicadors de seguiment:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'organització durant l'any

11. Legitimitat

El procediment seguit per aprovar aquest protocol i donar compliment al que estableix l'article 48.1 de la Llei Orgànica 3/2007 ha estat el següent: una vegada que el protocol ha estat aprovat per la Comissió d'Igualtat, i atès que en aquesta s'hi troba representada la RLPT, queda formalment aprovat i es comunica a tota la plantilla.

12. Vigència

Aquest protocol tindrà una durada indefinida , però podrà ser revisat periòdicament, amb una durada de 4 anys. Per tant podrà ser modificat o, si escau, derogat, seguint un mecanisme d'aprovació anàleg a l'exposat en el punt anterior, es a dir haurà d'estar aprovat per la Comissió d'Igualtat. En cas que això es produeixi, s'adjuntarà a aquest protocol com a annex a la documentació corresponent.

**Si creus que pateixes algun tipus d'assetjament o vols més informació al respecte pots Posar-se en contacte amb qualsevol membre de la comissió via personal o per correu electrònic. O bé contactar amb:
comite_igualtat@igtp.cat**

13. Normativa de referència i documentació informativa

- Directiva 2006/54/CEE de 5 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación.
- Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011 sobre la orden europea de protección.
- Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011 relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo.
- Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012 por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.
- Constitución Española de 1978. Artículos 9.2, 14, 18.1 y 35.1.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto legislativo 5/2010, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- Llei d'enjudiciament criminal.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (BOE núm. 269, de 10.11.1995).
- Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació (DOGC núm. 5422, de 16.7.2009).
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Publicada en el Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya, núm. 251/VIII, del 28 d'abril de 2008.
- Llei 17/2020 de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista (DOGC núm. 8303).
- Protocol d'actuació en matèria d'assetjament de la Diputació de Girona. [file:///D:/GRUP%20PITAGORA/Conservatori%20Musica/protocol dictamen igualtat.pdf](file:///D:/GRUP%20PITAGORA/Conservatori%20Musica/protocol%20dictamen%20igualtat.pdf)

14. Annexos

ANNEX 1: Glossari

Avaluació de l'impacte segons el gènere. Anàlisi de les propostes per saber si afectaran les diferents identitats de gènere, per adaptar-les, evitar-ne els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats entre gèneres.

Cisgènere. Dit de la persona que s'identifica amb el gènere que li va ser assignat en néixer segons les seves característiques biològiques.

Clàusules antidiscriminatòries. En el redactat d'algun document, com per exemple en els convenis col·lectius, es poden posar clàusules en relació amb alguna de les matèries de què tracti el conveni per evitar la discriminació i avançar en la igualtat d'oportunitats.

Comissió antidiscriminació o comissió d'igualtat. Alguns convenis preveuen aquest tipus de comissions per impulsar i per fer el seguiment de les mesures antidiscriminatòries que s'hagin introduït en el conveni o en la normativa vigent. En general, és una comissió encarregada de vetllar per la igualtat d'oportunitats en la qual es recullen i debaten opinions i propostes amb vistes a assolir la igualtat d'oportunitats.

Desigualtat de tracte: manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres.

Discriminació directa per raó de sexe i orientació sexual: la situació en què es roba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe o la seva orientació sexual, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar directament per raó de sexe i d'orientació sexual.

Discriminació indirecta per raó de sexe i d'orientació sexual: la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe o d'una orientació sexual en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe o orientació sexual, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar indirectament per raó de sexe i d'orientació sexual.

Equitat de gènere. Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, sent diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Estereotips: són conjunts de creences o imatges mentals molt simplificades i amb pocs detalls sobre un grup determinat de gent que són generalitzats a la totalitat dels membres del grup. El terme sol usar-se en sentit pejoratiu, ja que es considera que els estereotips són creences il·lògiques que només poden ser desmuntades per mitjà de la sensibilització, la reflexió i sobretot l'educació

Expressió de gènere: Mode en què una persona comunica la seva identitat de gènere a altres a través de conductes, la seva manera de vestir, pentinats, veu, característiques personals, interessos o afinitats.

Gènere: concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre dones i homes que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten variacions entre cultures, per tant, són susceptibles de modificació, reinterpretació i reconstrucció.

Igualtat de gènere. Concepte que defensa que tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre gèneres. Absència d'obstacles o barreres per raó de gènere en la participació econòmica, política, cultura i social.

Indicador: dada o conjunt de dades que ajuden a mesurar objectivament l'evolució d'un procés o d'una activitat.

Intersexual: persona amb caràcters sexuals d'ambdós sexes. Aquestes persones formen part de la diversitat biològica humana.

Identitat de gènere (i identitat sexual): Consideració de la pròpia persona com a home, com dona o totes dues. És el resultat global de tot el procés de sexualització. El procés identitari pot ser dinàmic i patir variacions. Pot ocórrer que la identitat de la persona no coincideixi amb la que li atorguen els altres.

Les persones no binàries (o de gènere no binari) són les que tenen una identitat de gènere que se situa fora de la classificació tradicional home/dona, es a dir, fora de la divisió de gèneres fixada des de l'anomenat binarisme de gènere, fonamentada inicialment en les característiques biològiques de naixement, i assigna, més enllà de la biologia, uns rols predeterminats (de comportament, de manera de parlar, de manera de vestir i, en definitiva de manera de viure i sentir) a cadascuna d'aquestes categories.

LGTBIQ+: és l'acrònim utilitzat per referir-se col·lectivament a les persones Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transsexuals, Intersexuals, queer les persones de qualsevol orientació sexual o identitat de gènere no normativa

Mesures cautelars: conjunt d'accions o decisions que es prenen de manera motivada quan hi ha indicis d'assetjament sexual o per raó de sexe, sense perjudicar el resultat final, i que es poden adoptar com a garantia de la protecció de les parts implicades.

Mesures de resolució: procés d'intervenció definit a l'empresa per a fer front a les comunicacions i denúncies d'una situació d'assetjament o d'assetjament per raó de sexe.

Mesures preventives: conjunt d'accions (definides, planificades, dutes a terme i avaluades) que tenen l'objectiu que no es produeixi cap assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.

Multidiscriminació: la concurrència de diversos factors de discriminació, les conseqüències dels quals, per a la persona que els pateix, poden ser superior a la simple suma de discriminacions que la componen (per exemple, quan conflueixen elements de gènere i raça, classe social, gènere i discapacitat, orientació sexual i edat, etc.). La multidiscriminació suposa un atac més greu al dret d'igualtat de tracte i no discriminació.

Orientació sexual: fa referència a l'objecte de desig sexual.

Perspectiva de gènere: tècnica d'anàlisi que pren en consideració les diferències entre gèneres en qualsevol activitat i àmbit d'una intervenció.

Prevenió: el conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne la normalització, i les encaminades a sensibilitzar la ciutadania, especialment les dones, en el sentit que cap forma de violència no és justificable ni tolerable

Protocol: instrument negociat amb els agents implicats que engloba un conjunt de mesures de prevenció i d'abordatge davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Reparació: el conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars, preses pels diversos organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència masclista, que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda.

Represàlia discriminatòria: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o

l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa. *Relacionat amb garantia d'indemnitat davant represàlies.*

Seguiment: procés de treball que s'orienta a la recopilació periòdica d'informació per controlar els resultats d'una intervenció d'acord amb determinats criteris o indicadors.

Sensibilització: el conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions en l'imaginari social que permetin avançar cap a l'eradicació de la violència masclista.

Sexe biològic: consta d'uns caràcters primaris, com els testicles i els ovaris, i de secundaris, com la barba i els pits.

Transgènere. Persona que no s'identifica amb el gènere que li va ser assignat en néixer segons les seves característiques biològiques, sigui perquè se sent del gènere contrari o bé perquè la seva identitat no s'ajusta a les categories de gènere tradicionalment establertes.

Transversalització de gènere (Mainstreaming). Estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre els gèneres en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques en tots els àmbits.

ANNEX 2: RECURSOS D'ATENCIÓ A PERSONES QUE PATEIXEN ASSETJAMENT

- SIAD/PIAD: atenció psicològica i assessorament jurídic a dones.
- SIAD LABORAL CCOO.
- SAI/Centre LGTBI: atenció psicològica i assessorament jurídic persones col·lectiu LGTBI.
- SIE/SARA: violències masclistes (i violència sexual no aguda el SARA).
- Hospital Clínic: violència sexual aguda.
- EMMA Vall d'Hebron: abús sexual infància.
- UAVDI: atenció a persones amb discapacitat intel·lectual.
- SAH: servei atenció homes agressors.

ENTITATS

- AADAS: associació atenció dones agredides sexualment.
- Fundació Vicky Bernadet o Fundació Concepció Juvanteny: abús sexual infància.
- Hèlia Dones, Connexus, Exil: atenció violències masclistes i sexuals.

ANNEX 3. Recull de Principis i compromisos de l'IGTP

L'IGTP estableix els següents principis:

1. Totes les persones vinculades a l'organisme tenen dret a que es respecti la seva dignitat.
2. L'assetjament moral, sexual i identitat de gènere no seran permesos, ni tolerats en cap circumstància. No han de ser ignorats i seran sancionats amb contundència.
3. Garantir al seu personal i a totes les persones relacionades amb l'organisme, un entorn de treball respectuós i exempt de qualsevol tipus d'assetjament sigui quina sigui la modalitat en què es pugui presentar.

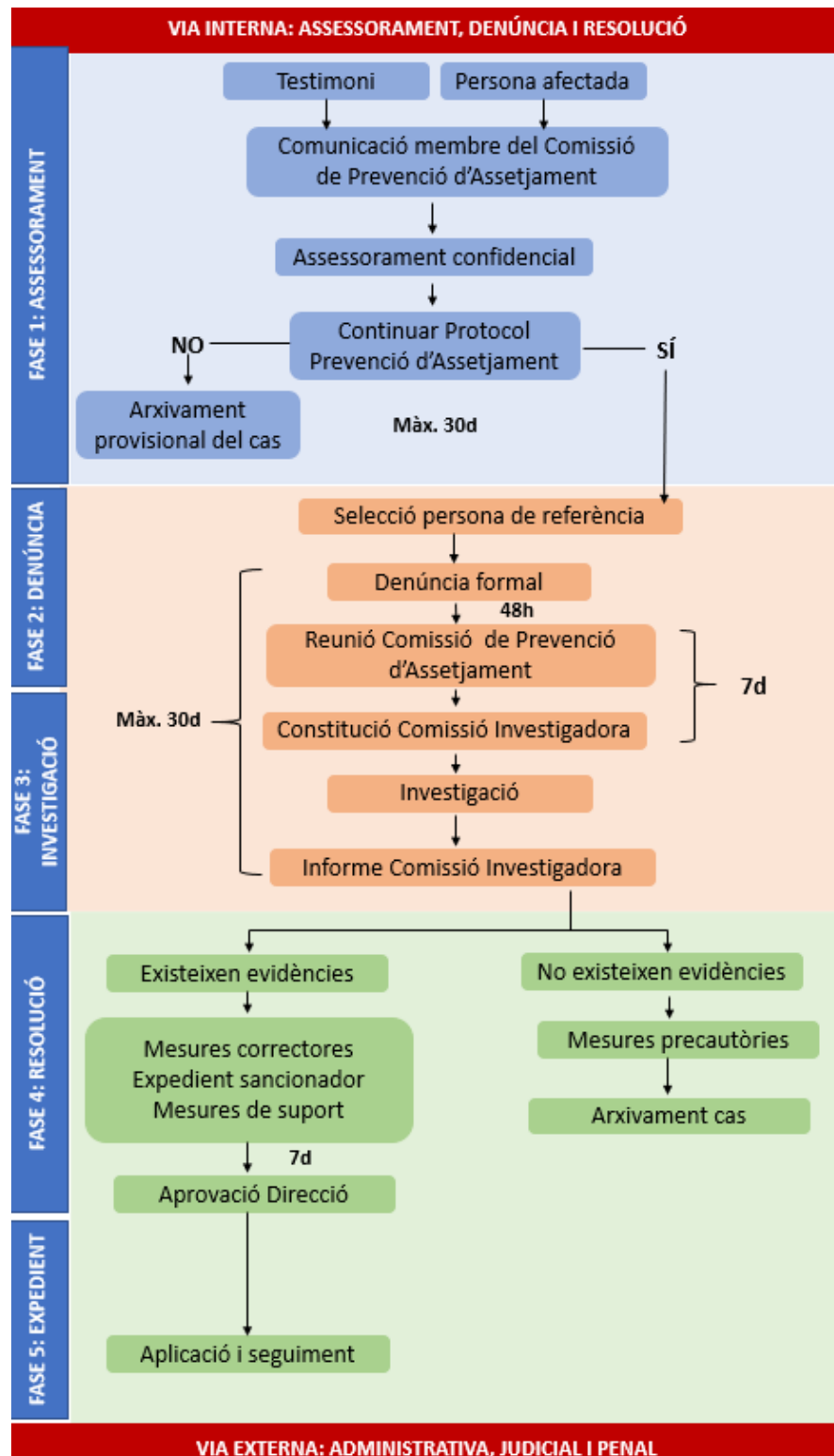
Així mateix, l'IGTP assumeix els següents compromisos i garanties:

- Difondre aquest protocol i garantir-ne l'accés a totes les persones vinculades a l'organisme.
- Proporcionar oportunitats d'informació i formació per a totes les persones vinculades a l'organisme i, inclòs l'equip directiu i les persones amb càrrecs de responsabilitat, a fi de contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i que es coneguin els corresponents drets, obligacions i responsabilitats.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint situacions d'assetjament.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies internes de resolució de les situacions d'assetjament dins de l'organització.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa i ràpida.
- Actuar amb respecte per tal de protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Tractar les dades i informació en les actuacions amb caràcter totalment confidencial.
- Garantir el dret a la informació sobre els procediments, drets i deures, fases i resultats a totes les persones implicades.
- Garantir que les persones que intervenen en el procediment actuïn de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.
- Proporcionar els serveis i facilitar el contacte de professionals externs si es creu convenient.
- Donar a conèixer les diferents vies externes de resolució de les situacions d'assetjament dins de l'organització.
- Preservar la salut de les persones que han patit una situació d'assetjament, si té efectes directes sobre la salut poden sol·licitar atenció, orientació i informe mèdic a través del servei de prevenció de riscos laborals. En cas d'una baixa mèdica vinculada a l'assetjament, s'ha de considerar accident de treball.

L'IGTP exigeix que totes les persones vinculades a l'organisme, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin els compromisos següents:

- Evitar aquelles accions, comportaments o actituds que són o poden resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries.
- Actuar de manera adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, no ignorant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement demanant suport a les persones adequades i donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

ANNEX 4. Esquema Vies de resolució de l'Assetjament (Interna i Externa)



Si creus que pateixes algun tipus d'assetjament o vols més informació al respecte pots Posar-se en contacte amb qualsevol membre de la comissió via personal o per correu electrònic. O bé contactar amb

comite_igualtat@igtp.cat

ANNEX 5. Composició de la Comissió de Prevenció de l'Assetjament (CPA)

Noms i Cognoms	Representativitat	Dona/Home	contacte
Berta Martín	Comitè d'empresa	D	bmartin@igtp.cat
Marta Arch	Comitè d'empresa	D	march@igtp.cat
Helena Mazuelas	Comitè d'empresa	D	hmazuelas@igtp.cat
Montserrat González	Empresa	D	mgonzalez@igtp.cat
Harvey Evans	Empresa	D	hevans@igtp.cat
Antoni de la Torre	Empresa	H	atorre@igtp.cat

Suplent: José Ponce, (part social) (jmponce@igtp.cat)

Suplent: Julia Garcia-Prado (part empresa) (jgarcia@igtp.cat)

En el cas de cessament d'un/a o diversos/es membres es buscaran les persones substituïdes en el termini d'un mes. Es pot renunciar a buscar persones substituïdes sempre que el nombre de membres de la comissió no hagi quedat per sota de 4 persones. La CPA es constitueix per a un període de 4 anys, transcorreguts els quals s'ha de renovar, total o parcialment, o es prorrogarà la seva composició.

ANNEX 6: Exemples de conductes d'assetjament

<https://www.youtube.com/watch?v=E4WTnJCMrH8>

Exemples Assetjament sexual (Conductes verbals)

- Insinuacions sexuals molestes.
- Proposicions o pressió per a l'activitat sexual.
- Insistència per participar en activitats socials fora del lloc de treball (després que la persona objecte de la mateixa hagi deixat clar que aquesta insistència és molesta i inoportuna o ho manifesti pels seus comportaments).
- Flirtejos ofensius, comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.
- Trucades telefòniques no desitjades.
- Comentaris sobre l'aparença física, ja sigui de forma directa amb la persona, o de manera indirecta a través de realitzar aquests comentaris o comportaments a través de terceres persones.
- Bromes o burles sexuals ofensives.
- Dirigir-se de forma obscena o denigrant.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Explicar o demanar fantasies o preferències sexuals.
- Parlar i/o indicar les habilitats, capacitats o incapacitats sexuals.
- Empènyer o oferir concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.

Exemples Assetjament sexual (Conductes No verbals)

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques.
- Objectes, escrits, gràfics, vinyetes amb contingut sexual.
- Mirades o gestos de caràcter sexual que incomodin.
- Gestos obscens.
- Xiulets inapropiats.
- Cartes, notes, missatges o comunicació per qualsevol mitjà de caràcter ofensiu, de contingut sexual.
- Ús de dibuixos, fotografies o representacions, imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu (assetjament ambiental).

Exemples Assetjament sexual (Conductes Físiques)

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Abraçades o petons no desitjats.
- Apropament físic excessiu o innecessari.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- Tocar intencionadament o de forma pretesament accidental les parts sexuals del cos.

Exemples d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere:

- Conductes discriminatòries pel fet de tenir una orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere o ser dona.
- Formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones.
- Utilitzar humor sexista/gènere de manera ofensiva.
- Menysprear el treball realitzat per aquests col·lectius.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe o gènere(per exemple, infermers homes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Actituds condescendents o paternalistes.
- Sabotejar la seva feina o impedir, deliberadament l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere.

Exemples Assetjament moral (Atacs amb mesures organitzatives):

- Obligar a algú a executar tasques en contra de la seva consciència.
- Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, amagar els seus esforços i/o habilitats.
- Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
- No assignar-li tasca alguna, o assignar-li tasques sense sentit o degradants.
- Negar-li o ocultar-li els mitjans per realitzar el treball o facilitar-li dades errònies.
- Assignar-li treballs molt superiors a les seves competències o qualificacions o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda.
- Donar-li ordres contradictòries o impossibles de complir.
- Manipular les eines de treball (per exemple, esborrar arxius de l'ordinador).
- Amenaces o pressions a les persones que donen suport a l'assetjat.
- Robatori de pertinences, documents i eines de treball.
- Manipulació, ocultació, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc.
- Negació o dificultat per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

Exemples Assetjament moral (Atacs per reduir les possibilitats de comunicació):

- Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys/es (aïllament).
- Ignorar la presència de la persona.
- No dirigir la paraula a la persona.
- Restringir als companys/es la possibilitat de parlar amb la persona.
- No permetre que la persona s'expressi.
- Evitar tot contacte visual.

- Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).
- Comunicació hostil implícita: aïllar a la persona, ignorar quan està present.
- Comunicació hostil explícita: crítiques, interrupcions constants en la comunicació.

Exemples Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima:

- Amenaces verbals, per escrit o per qualsevol mitjà telemàtic.
- Crits o insults.
- Amenaces i agressions físiques.
- Trucades telefòniques atemorint la persona.
- Provocar a la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
- Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences.
- Exigir a la persona realitzar treballs perillosos o perjudicials per a la salut.

Exemples Atacs a la vida privada i la reputació personal o professional:

- Manipular la reputació personal o professional de la persona a través de rumors, la denigració i la ridiculització.
- Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
- Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar malnoms, etc.
- Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etcètera.

ANNEX 7: Nivell d'Assetjament i Sancions

NIVELL	COMPORTAMENTS ASSETJAMENT SEXUAL	COMPORTAMENTS ASSETJAMENT (Altres)
Assetjament Lleu	<ul style="list-style-type: none"> • Acudits de contingut sexual per a la persona • Comentaris sexuals sobre les persones. • Acostament excessiu • Gestos i mirades insinuants. 	<ul style="list-style-type: none"> • Anul·lar o restringir les possibilitats de parlar a una persona i li nega ser escoltada. • Avaluar sistemàticament el treball i l'actitud d'aquesta persona de manera negativa i esbiaixada sense motius aparents.
Assetjament Greu	<ul style="list-style-type: none"> • Fer preguntes sobre la vida sexual. • Fer insinuacions sexuals. • Sol·licitar obertament relacions sexuals sense pressions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jutjar el treball de la persona a qui assetja d'una manera ofensiva utilitzant un llenguatge clarament vexatori. • Coaccionar a la persona de gaudir dels dies de vacances i festius anualment estableix el calendari laboral • Coaccionar a la persona gaudir de la seva jornada intensiva sense justificació • Coaccionar a la persona gaudir de la formació oferta per l'empresa
Assetjament molt greu	<p>L'assetjament sexual, identificable per la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es cregui un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. En un supòsit d'assetjament sexual, es protegirà la continuïtat en el seu lloc de treball de la persona objecte d'aquest.</p> <p>Exemples d'assetjament</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abraçades, petons no desitjats. • Tocaments, pessics. • Acorralaments. • Pressions per obtenir sexe a canvi de millores o amenaces. 	<p>L'assetjament moral (assetjament psicològic), entenent per tal tota conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de forma prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar a un treballador a fi d'aconseguir un acte-abandono del treball produint un mal progressiu i continu en la seva dignitat o integritat psíquica. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix l'assetjament ostenti alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada</p> <p>Exemples de assetjament</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obligar una persona, la qual prèviament se l'ha fet objecte d'assetjament, a realitzar tasques indignes que no es corresponguin amb les funcions que tingui assignades.

	<ul style="list-style-type: none"> • Realitzar actes sexuals sota pressió d'acomiadament. • Assalt sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negar-se a signar tesis doctorals tot i l'aprovació anual de la comissió de seguiment • Impedir la persona de gaudir dels dies de vacances i festius anualment estableix el calendari laboral sense justificació • Impedir la persona gaudir de la seva jornada intensiva sense justificació • Impedir la persona gaudir de la formació oferta per l'empresa <p>L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa</p>
--	--	---

NIVELL	SANCIÓ
Assetjament lleu	<p>Assistir a jornades o accions relacionades específicament amb el tipus d'assetjament realitzat. La durada mínima del conjunt de les jornades o accions serà de 10 hores i el termini per assistir finalitzarà als 3 mesos de la notificació de la resolució. En cas que no es complís el compromís, es revisarà la sanció, imposant-se la que correspongui.</p> <p>Amonestació per escrit o suspensió de sou i feina per 2 dies</p>
Assetjament greu	Suspensió de sou i feina des de 3 dies fins a 15 dies
Assetjament molt greu	Des de la suspensió de sou i feina des de 15 dies fins a 90 dies. Fins a la rescissió del contracte laboral

ANNEX 8: FASE 1: Fitxa de comunicació

(DOCUMENT INTERN A LA CPA. A OMLIR PER LA PERSONA DE REFERÈNCIA)

FITXA DE COMUNICACIÓ D'ASSETJAMENT

Nº comunicat _____

Data de recepció _____

IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA (assessora). Membre de la CA a la que acudeix la persona sol·licitant.

Nom i Cognoms	
---------------	--

IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA COMUNICANT DELS FETS (testimoni o persona afectada que posa en coneixement els fets).

Nom i Cognoms	
Telèfon de contacte	
Categoria professional	
Departament, Unitat o Àrea d'acompliment	

IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA PRESUMPTAMENT ASSETJADA (víctima).

Nom i Cognoms	
Domicili	
Telèfon de contacte	
Categoria professional	
Departament, Unitat o Àrea d'acompliment.	
Relació jeràrquica amb el/la denunciat/da.	

IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA PRESUMPTAMENT ASSETJADORA (denunciada).

Nom i Cognoms	
Domicili	
Telèfon de contacte	
Categoria professional	
Departament., Unitat o Àrea d'acompliment.	
Relació jeràrquica amb la víctima.	

ANNEX 9: FASE 2: Full de denúncia

(DOCUMENT A OMLIR PER LA PERSONA DE REFERÈNCIA AMB EL VIST I PLAÚ DE LA PERSONA AFECTADA)

FULL DE DENÚNCIA D'ASSETJAMENT

Número de denúncia:
Tipus d'assetjament:

Data de recepció:

IDENTIFICACIO DE LA PERSONA PRESUMPTAMENT ASSETJADA (víctima).

Nom i Cognoms	
Domicili	
Telèfon de contacte	
Categoria professional	
Departament, Unitat o Àrea d'acompliment.	
Relació jeràrquica amb el/la denunciat/da.	

IDENTIFICACIO DE LA PERSONA PRESUMPTAMENT ASSETJADORA (denunciada)

Nom i Cognoms	
Domicili	
Telèfon de contacte	
Categoria professional	
Departament., Unitat o Àrea d'acompliment.	
Relació jeràrquica amb la víctima.	

Important: la denúncia serà atesa de manera confidencial, és essencial que la informació proporcionada sigui veraç i oportuna. Es poden incloure noms de testimonis dels fets esdevinguts.

TIPUS D'ASSETJAMENT (morall, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gener i/o expressió de gènere).

DESCRIPCIÓ DE LES CIRCUNSTANCIES

Descriure en ordre cronològic, les conductes manifestades, incloent testimonis i documentació que acreditin els fets (es pot relatar en full adjunt).

ANNEX 10: FASE 2: Informe de la de Denúncia

(A OMLIR PER LA COMISSIÓ INVESTIGADORA)

INFORME DENÚNCIA D'ASSETJAMENT

Dades persones de la **CPA implicades en el cas:**

Persona referència persona assetjada	
Persona referència persona denunciada	
Persones de la Comissió Investigadora	
Persones externes/assessores	

Dades persona **assetjada**

Nom i Cognoms	
Domicili	
Telèfon de contacte	
Categoria professional	
Departament, Unitat o Àrea d'acompliment.	
Relació jeràrquica amb el/la denunciat/da.	

Dades persona **denunciat/da**

Nom i Cognoms	
Domicili	
Telèfon de contacte	
Categoria professional	
Departament., Unitat o Àrea d'acompliment.	
Relació jeràrquica amb la víctima.	

TIPUS D'ASSETJAMENT (moral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gener i/o expressió de gènere,):

CAUSES DELS FETS

ANNEX 11. Indicadors de Seguiment

Indicadors de seguiment:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores

Taula Distribució per sexe de comunicacions d'assetjament

Comunicacions Dones	Comunicacions Homes	Comunicacions Totals	% Respecta la plantilla

2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores

Taula Distribució per sexe de Denúncies d'assetjament

Denúncies Dones	Denúncies Homes	Denúncies Totals	% Respecta la plantilla

3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).

Mesures preventives i/o sensibilització de l'any 20XX:

Tipus de mesures	Accions/Hores
Accions de sensibilització: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informació web ▪ Comunicacions ▪ Emails 	
Accions formatives: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sessions CPA ▪ Sessions Direcció i responsables ▪ Unitat de gestió de les persones 	

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plantilla ▪ Altres 	
---	--

4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'organització durant l'any

Taula de tipologia de sancions efectuades 20XX

Número de sanció	Tipus assetjament	Sanció	Data de la sanció
1			
2			
3			

Total sancions: 3 sancions durant l'any 20XX

Document preparat conjuntament amb
Grup Pitagora

Balmes 152, 8-3
08008 Barcelona
933 22 21

Valderribas, 14
28007 Madrid
915 025 986

Av. de los Pinos, 7 – 6º
Edificio Iberdrola
30009 Murcia
868 992 216

www.grup-pitagora.com info@grup-pitagora.com