



**PROTOCOL SOBRE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC,
SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA**

Edic. : 05/12/23

Ref. : 1376847

PROTOCOL

ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

EMPRESA	FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA G67020008
ADREÇA	C/ BERENGUER DE PALAU, 64-66, 08027, BARCELONA
Representant de FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA	Signat: SR. JORDI ROCA MORENO



PROTOCOL SOBRE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

Edic. : 05/12/23

Ref. : 1376847

Índex

1. OBJECTIU	3
2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS, OBJECTIUS I COMPROMISOS	4
3. RESPONSABLES	6
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ	8
5. DEFINICIONS	10
6. PROCEDIMENT DE GARANTIA	16
7. DESENVOLUPAMENT	17
8. DOCUMENTACIÓ DE REFERÈNCIA	19
9. ANNEXOS	27
ANNEX I. CIRCULAR INFORMATIVA	28
ANNEX II. REGISTRE DE LLIURAMENT D'INFORMACIÓ A LES PERSONES TREBALLADORES	35
ANNEX III. ACTA DE NOMENAMENT DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA	36
ANNEX IV. MODEL DE DENÚNCIA	37
ANNEX V. MODEL D'INFORME D'INVESTIGACIÓ	39



1. OBJECTIU

Els factors psicosocials cada cop tenen més importància en el camp de la prevenció de riscos laborals. Dins d'aquests factors psicosocials, malauradament, la incidència sobre situacions d'**assetjament psicològic laboral, sexual o per raó de sexe i/o violència física** que es poden produir dins de les empreses és més elevada.

A FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA, conscients que les organitzacions són llocs on es poden donar situacions d'assetjament, s'ha establert un nivell de **TOLERÀNCIA ZERO** front aquest tipus de comportaments, promovent mesures preventives i vetllant per la preservació d'una organització de treball que garanteixi la dignitat de les persones, un ambient de treball saludable, lliure de conductes ofensives, humiliants i intimidadores, intentant evitar aquestes actituds, així com oferir un procediment de resolució de conflictes.

Aquest document té per objecte regular els mitjans d'actuació per a la intervenció en els possibles casos de conflicte i assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe i les formes de procedir a l'hora de prevenir, identificar, avaluar i intervenir davant d'aquestes situacions .

Comunicar a tots els components de l'organització, què és l'assetjament psicològic laboral, sexual o per raó de sexe i/o violència física, i quin és el procediment a dur a terme per part de FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA, a l'hora d'actuar front alguna de les situacions enumerades anteriorment, sigui del tipus que sigui dins de l'organització (*veure model de circular Annex I*).

Descriure les conductes d'assetjament, violència i conflicte laboral a la feina:

- a) Les conductes de violència física a l'empresa
- b) Les conductes sobre assetjament psicològic (laboral): L'assetjament sexual, l'assetjament moral i l'assetjament discriminatori (edat, discapacitat, l'estat de salut, circumstàncies familiars, l'orientació sexual, el gènere, la raça, el color de la pell, l'idioma, les creences o opinions polítiques, sindicals o altres, l'origen nacional o social, l'associació amb una minoria, la propietat, el naixement o una altra condició, i que afecta la igualtat d'homes i dones a la feina)
- c) Les conductes que comporten situacions de conflicte laboral a l'empresa



2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS, OBJECTIUS I COMPROMISOS

A fi d'assegurar que totes les persones treballadores gaudeixin d'un entorn de treball en què la dignitat de la persona sigui respectada i la seva salut no es vegi afectada, és important plasmar com a principi fonamental en matèria preventiva el **rebuig absolut a tot tipus** de conducta sobre l' **assetjament laboral i la violència física** , en totes les seves formes i modalitats, sense atendre qui sigui la víctima o la persona assetjadora, ni quina sigui l'escala jeràrquica.

Tot i que els fenòmens d'assetjament, ja sigui sexual o psicològic no són nous, les formes d'organització del treball actual han tingut com a conseqüència un increment d'aquest tipus de riscos laborals, anomenats riscos psicosocials, capaços de generar entorns de treball disfuncionals amb repercussions sobre la seguretat i salut de les persones, entesa la Salut com: “ *un estat de benestar físic, psíquic i social, i no només com l'absència de malaltia* ” (OMS, 1977).

Per això i a fi d'acomplir amb el deure de l'empresa de vetllar per la seguretat i la salut de les persones treballadores, i d'adoptar les mesures necessàries per protegir-la, així com per defensar el dret de totes les persones treballadores a ser tractades amb dignitat, FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA manifesta el seu compromís respecte a l'establiment d'una **cultura preventiva** i organitzativa de normes i valors contra aquestes situacions d'assetjament, manifestant com a principi bàsic el dret de les persones treballadores a rebre un tracte respectuós i digne, com s'indiquen els apartats següents:

1r. Totes les persones treballadores tenen dret a que es respecti la seva integritat física i moral, no podent ser sotmeses a tractes degradants ni humiliants. Quedarà en tot moment garantit el dret a l'honor, a la intimitat personal i la familiar.

2n. Queda prohibida qualsevol acció d'intimidació, amenaça o danys entre els membres de l'organització.

3r. Les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç i efectiva en matèria de seguretat i salut a la feina, s'entén com l'estat d'equilibri entre el benestar físic, mental i social, per tant, les lesions i patologies de caràcter psíquic estan integrades dins l'obligació de protecció que correspon a la persona empresària.

4t. FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA, es compromet a desenvolupar accions informatives i si escau formatives entre el personal per prevenir conductes sobre l'assetjament, així com oferir a les persones treballadores, formació en lideratge, direcció de persones, comunicació, prevenció de l'estrès, habilitats socials i tècniques de resolució de conflictes.

5è. FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA, es compromet a realitzar polítiques proactives per prevenir l'enrarament de clima laboral i incentivar la col·laboració, la cooperació i la confiança en les relacions interpersonals.

6è. FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA, es compromet a potenciar el sistema de comunicació interna com a forma de constituir l'organització, comunitats d'aprenentatge basades en la creació i la transferència del coneixement, en lloc de la retenció de la informació. Incentivar de manera proactiva la cooperació en el coneixement.

7è. FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA, es compromet a rebutjar d'arrel la fustigació i/o



PROTOCOL SOBRE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

Edic. : 05/12/23

Ref. : 1376847

l'assetjament, sigui de l'índole que sigui, sense atendre qui sigui la víctima o la persona ofensora, ni quina sigui l'escala jeràrquica.

8è. FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA, es compromet a desterrar la direcció per amenaces i la gestió mitjançant la por, com a formes perverses i èticament rebutjables.

9è. FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA, es compromet a fomentar el diàleg a tots els nivells de l'organització com a forma principal i prioritària de gestió empresarial.

10è. FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA, es compromet a aplicar programes d'acollida i integració de les noves incorporacions, amb l'explicació de les normes formals i informals de l'organització.

11è. FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA, promourà condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i l'assetjament per raó de sexe.

12è. FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA arbitrarà procediments específics per a la prevenció i per donar tràmit a les denúncies o reclamacions que pugui formular qui hagi estat víctima d'aquestes conductes, incloent-hi específicament les sofertes a l'àmbit digital.

13è. FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA promourà la sensibilització i oferirà formació per a la protecció integral contra les violències sexuals a tot el personal al seu servei.

14è. FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA inclourà en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, havent de formar i informar les persones treballadores.

A FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA, queda expressament prohibit qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa sent considerades com a falta laboral i donant lloc a l'aplicació del règim disciplinari.



PROTOCOL SOBRE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

Edic. : 05/12/23

Ref. : 1376847

3. RESPONSABLES

Es defineix en aquest apartat totes les persones que poden intervenir en aquest protocol amb les seves funcions i responsabilitats:

NOM	RESPONSABILITAT
<i>Direcció de l'Empresa</i>	És l'encarregada de vetllar per la seguretat i salut de les persones treballadores posant tots els mitjans al seu abast, per dur a terme el protocol.
<i>Persona de Referència</i>	Serà la persona o persones responsables de dur a terme el protocol quant a la realització de la investigació i obtenció de resultats a l'informe que es realitzi.
<i>Personal Especialista</i>	Serà/n aquelles persones que en cas de ser requerides per l'empresa, com a especialista/es (segons la seva formació), puguin ajudar a realitzar informes de recerca.
<i>Reste de persones treballadores</i>	Han de donar compliment al contingut d'aquest procediment i sent conscients de la importància que té per al bon curs intern de l'organització.

LA PERSONA DE REFERÈNCIA

És aquella persona que l'empresa ha designat per rebre aquelles queixes i denúncies de possible situació d'assetjament i/o violència laboral.

La persona de referència tindrà la formació adequada per tractar aquests temes i la capacitat d'actuació en aquest àmbit. Es recomana que tingui un perfil com el següent:

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

Funcions de la Persona de Referència:

- Rebre i atendre les denúncies de possible assetjament laboral
- Analitzar els casos de forma objectiva i neutral, amb discreció i rigorosa confidencialitat
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema, facilitar informació i assessorament sobre com procedir
- Comentar i clarificar les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna)
- Informar sobre els seus drets i obligacions com a "persona de referència"
- Facilitar altres vies de suport i referència (legals, mèdiques, psicològiques, etc.)
- Facilitar assistència a les vies i opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació



PROTOCOL SOBRE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

Edic. : 05/12/23

Ref. : 1376847

informal entre les parts

- Informar la Direcció, en cas que la Persona de Referència ho consideri procedent
- Realitzar un seguiment i control de totes les queixes i denúncies presentades (departament, núm. queixes...)

Un cop sigui elegida la Persona de Referència, es donarà a conèixer a tots els membres de l'organització el seu nomenament i se'n facilitarà la localització:

PERSONA DE REFERÈNCIA

NOM I COGNOMS	TELÈFON	MAIL
SRA. MARÍA PÉREZ	931 538 381	coordinacio@torrelasagrera.cat



4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

POBLACIÓ PROTEGIDA

A efectes del present Protocol:

Aquest procediment és aplicable per a tots els centres i llocs de FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA, així com a totes les persones que presten o puguin prestar-hi serveis, és a dir: tant el personal intern com personal extern **(les persones treballadores d'empreses contractades que prestin serveis dependències d'aquesta, etc.)**.

També seran considerades sota el protocol de l'empresa totes aquelles persones que en són empleades i que desenvolupin la seva feina en d'altres empreses.

L'assetjament laboral es produeix dins del marc de les relacions personals a la feina i, per tant, ha d'anar més enllà de les relacions dins d'una empresa amb el seu propi personal. Com que les situacions sobre assetjament deriven de les conductes de les persones, aquestes situacions es poden donar perfectament entre persones treballadores de diferents empreses que realitzen els seus treballs en un mateix centre de treball, per tant, les persones empresàries estaran obligades a tenir en compte les situacions sobre assetjament laboral en cas de concurrència amb una altra empresa en un mateix centre de treball.

Les empreses en coordinació s'han de posar d'acord en què cal fer en cas que en una empresa es detecti que una persona treballadora està sent sotmesa a assetjament laboral per part d'una altra persona treballadora.

El procés hauria d'iniciar-se per la comunicació de la persona treballadora a la seva empresa de l'existència d'una situació d'assetjament.

Un cop coneguda la situació d'assetjament, es procedirà a la comunicació per part de l'empresa de la persona treballadora assetjada a l'altra empresa de la situació d'assetjament.

L'empresa de la persona assetjadora, una vegada coneguda la situació d'assetjament, haurà de prendre les mesures per solucionar la situació d'assetjament.

En cas que FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA actuï com a empresari titular o empresari principal, les accions a realitzar en la coordinació d'activitats empresarials per a la prevenció de l'assetjament laboral seguiran el que disposa aquest protocol. En tot cas, es comunicarà a l'empresa/es en coordinació l'existència del protocol i les actuacions que han de realitzar les persones treballadores en cas que es vegin sotmesos a conductes intolerables.



PROTOCOL SOBRE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

Edic. : 05/12/23

Ref. : 1376847

INFORMACIÓ I DIVULGACIÓ

Es durà a terme la informació i divulgació a **totes les persones que treballen a l'empresa**. Al personal de nova incorporació se li informará sobre aquelles conductes que són reprovables per part de l'organització, així com dels canals que establerts per comunicar aquest tipus de conductes i/o comportaments.

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

FORMACIÓ

Es plantejarà la **formació específica** als diferents nivells de l'empresa amb l'objectiu de reforçar el seu paper en la consecució d'un ambient adequat de treball i lliure de comportaments indesitjats que poguessin ser constitutius d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe i/o violència física, així com proporcionar eines per prevenir, detectar i afrontar aquestes possibles conductes.



5. DEFINICIONS

DEFINICIONS

ASSETJAMENT PSICOLÒGIC

Es defineix l'assetjament psicològic a la feina com “l' *exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra/es que actuen davant d'aquella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica) ...* ” (NTP 854)

Hi ha assetjament psicològic o moral quan es dona:

Abús d'autoritat

- a) Deixar la persona treballadora de forma continuada sense ocupació efectiva o incomunicat sense cap causa que ho justifiqui
- b) Dictar ordres de compliment impossible amb els mitjans que a la persona treballadora se li assignen
- c) Ocupació en tasques inútils o que no tenen valor productiu
- d) Accions de represàlia front de les persones treballadores que han plantejat queixes, denúncies o demandes front l'empresa o que han col·laborat amb els reclamants

Tracte vexatori

- a) Insultar o menysprear repetidament una persona treballadora
- b) Menysprear o ofendre personalment o professionalment la persona treballadora
- c) Reprendre-la reiteradament davant d'altres persones
- d) Abús de poder, amb fixació d'objectius inassolibles, control desmesurat del rendiment i denegació injustificada a l'accés de períodes de permís i activitats de formació
- e) Difondre rumors falsos sobre la seva feina o vida privada
- f) Ignorar o excloure la persona treballadora dins l'organització

ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

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

Hi ha assetjament discriminatori quan es dona:

- a) Creences polítiques i religioses de la víctima
- b) Atacs per motius sindicals
- c) Sexe o orientació sexual
- d) Dones embarassades o maternitat
- e) Edat, estat civil
- f) Origen, ètnia, nacionalitat
- g) Discapacitat



VIOLÈNCIA SEXUAL

"Es consideren violències sexuals els actes de naturalesa sexual no consentits o que condicionen el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, cosa que inclou l'agressió sexual, l'assetjament sexual i l'explotació de la prostitució aliena, així com tots els altres delictes previstos al Títol VIII del Llibre II de la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal". (Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual).

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

"Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori degradant i ofensiu." (Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, art.7)

Tot assetjament per raó de sexe es considera discriminatori.

Per apreciar que efectivament en una realitat concreta concorre una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, cal la concurrència d'una sèrie d'elements conformadors d'un denominador comú, entre els quals destaquen:

- a) Fustigació, entenent tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix
- b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebuda subjectivament per aquesta com a tal
- c) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
- d) El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només les poden afectar (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se les presumeixen inherents. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser patit pels homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament se li ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home a qui s'assetja per dedicar-se a la cura de menors o dependents.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe es considera també acte de discriminació per raó de sexe.

ASSETJAMENT SEXUAL

Sense perjudici del que estableix el Codi Penal, als efectes d'aquest protocol constitueix assetjament sexual *"qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu."* (Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, art.7)

Tot assetjament sexual es considera discriminatori.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

A títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:



PROTOCOL SOBRE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

Edic. : 05/12/23

Ref. : 1376847

Conductes verbals:

- Supòsits d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual
- Flirteigs ofensius
- Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens
- Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials no desitjats
- Bromes o comentaris

Conductes no verbals:

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual
- Delictes de descobriment i revelació de secrets que afegeix una nova conducta delictiva lligada a l'anomenat *sexting*, castigant, per tant, no només les persones que envien imatges íntimes obtingudes sense el consentiment de la víctima, sinó també aquelles que, havent-les rebut, les difonen, revelen o cedeixen a tercers. En conseqüència, casos freqüents dels que reenvien, mitjançant WhatsApp, vídeos sexuals de la víctima podran ser castigats penalment

Comportaments Físics:

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, apropament físic excessiu i innecessari

Es considerarà assetjament sexual quan hi hagi situacions com les següents:

1. Que es produeixin en l'àmbit de l'organització o direcció d'una empresa o com a conseqüència d'una relació de treball
2. Que es tracti de comportaments de naturalesa sexual
3. Que no hi hagi un consentiment lliure de la víctima
4. Que es produeixin durant la feina, en relació amb la feina o com a resultat d'aquesta:
 - a) Al lloc de treball, fins i tot als espais públics i privats quan són un lloc de treball
 - b) Als llocs on es paga a la persona treballadora, aquesta pren el seu descans o menja, instal·lacions sanitàries o de neteja, i els vestidors
 - c) Als desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionades amb el treball
 - d) En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament)
 - e) En l'allotjament proporcionat per la persona ocupadora
 - f) Als trajectes entre el domicili i el lloc de treball

A tall d'exemple, poden constituir assetjament sexual els comportaments següents:

- a) Observacions suggeridores i desagradables, acudits o comentaris sobre l'aparença o aspecte, i abusos verbals deliberats de contingut libidinós, o un acostament físic excessiu i innecessari
- b) Invitacions impúdiques o comprometedores



PROTOCOL SOBRE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

Edic. : 05/12/23

Ref. : 1376847

- c) Ús d'imatges o pòsters pornogràfics als llocs i eines de treball
- d) Gestos obscens
- e) Contacte físic innecessari, fregaments
- f) Observació clandestina de persones a llocs reservats, com els serveis o vestuaris
- g) Demandes de favors sexuals acompanyats o no de promeses explícites o implícites de tracte preferencial o d'amenaques en cas de no accedir a aquest requeriment (xantatge sexual, quid pro quo o d'intercanvi)
- h) Comentaris o gestos repetits de caràcter sexual sobre el cos, l'aparença o l'estil de vida d'una persona treballadora
- i) Trucades telefòniques, cartes, missatges de correu electrònic, sms o similars de caràcter ofensiu, de contingut sexual
- j) Agressions físiques amb fins sexuals
- k) Qualsevol altre comportament que tingui com a causa un desig sexual i com a conseqüència la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació de la persona treballadora per raó del sexe o la condició sexual

CIBERASSETJAMENT

El ciberassetjament és l'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual o per raó d'identitat i expressió de gènere a través de mitjans digitals mitjançant l'enregistrament, la difusió o la publicació de missatges o imatges que afectin a la intimitat o llibertat de la víctima a l'àmbit laboral.

Les modalitats d'assetjament anteriors es poden donar entre persones d'igual o diferent nivell jeràrquic, tinguin o no una relació de dependència dins de l'estructura orgànica de l'entitat o centre de treball, sempre que hi hagi una posició de poder.

VIOLÈNCIA FÍSICA

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

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

És Violència Física quan es dona:

- a) Abús emocional: intimidació, amenaces, menyspreu, humiliació o rebuig com a persona
- b) Agressions físiques o verbals continuades
- c) Conductes i comportaments que suposin el menyspreu i/o desacreditació per raons de gènere, ètniques, ideològiques o d'afiliació religiosa, política o sindical
- d) Discriminació per aspectes relacionats amb discapacitats

CONFLICTE LABORAL

S'entén el conflicte com aquella **situació de discrepància, desavinença o desacord entre dues o**



PROTOCOL SOBRE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

Edic. : 05/12/23

Ref. : 1376847

més persones (comandament, persona treballadora , equip...) que perceben els seus objectius incompatibles, les seves compensacions reduïdes i que l'altra part li impedeix assolir els seus objectius. Sorgeix com a contraposició dels seus respectius interessos, valors, intencions, aspiracions o expectatives, i la seva evolució hauria de derivar cap a una gestió del conflicte, ja sigui a través de la negociació, la mediació o l'arbitratge. Els conflictes que persisteixen en el temps poden donar lloc a malestar i insatisfacció a la feina, així com al trastorn d'ansietat o altres patologies, i fins i tot, com a mitjà per posar fi a una situació de conflicte, pot derivar-se en situacions de violència o **assetjament laboral (psicològic)** .

CONDUCTES QUE NO SÓN ASSETJAMENT (sense perjudici que puguin ser constitutives d'altres infraccions)

- a) Modificacions substancials de condicions de treball sense causa i sense seguir el procediment establert legalment
- b) Actes puntuals discriminatoris
- c) Pressions per augmentar la jornada o realitzar determinats treballs
- d) Conductes despòtiques dirigides indiscriminadament a diverses persones treballadores
- e) Conflictes durant les vagues, protestes, etc.
- f) Ofenses puntuals i successives dirigides per diversos subjectes sense coordinació entre ells
- g) Amonestacions sense desqualificar per fer la feina de forma incorrecta
- h) Conflictes personals o sindicals

TIPOLOGIA D'ASSETJAMENT I SUBJECTES IMPLICATS

D'acord amb la jerarquia de la persona assetjadora i de l'afectada, l'assetjament pot ser classificat en:

- **Ascendent:** Es defineix com el tipus d'assetjament, en què la víctima (persona assetjada), ocupa un càrrec de nivell superior, al que ocupa la/les persona/es assetjadora/es dins de l'organització, és a dir quan una persona que ocupa un càrrec superior és assetjada per la seva subordinada/des.
- **Horitzontal:** es defineix com el tipus d'assetjament, exercit per una o diverses companyes de treball de la víctima. Ambdues persones tenen el mateix nivell jeràrquic dins de l'organització.
- **Descendent:** Es defineix com l'assetjament exercit per una persona, que posseeix un càrrec jeràrquic superior al càrrec ocupat per la víctima (persona assetjada). Aquí, generalment és possible identificar de manera més clara, l'abús de poder.

Tipologia de l'assetjament:

Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual es pot diferenciar l'assetjament sexual " *quid pro quo* " o xantatge sexual que 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 afectin a l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, a la retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús



PROTOCOL SOBRE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

Edic. : 05/12/23

Ref. : 1376847

d'autoritat, la persona assetjadora serà la que tingui poder, sigui directament o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o una condició de treball.

Assetjament sexual ambiental

En aquest tipus d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual. Poden ser realitzats per qualsevol membre de l'empresa, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera a l'entorn de treball.



6. PROCEDIMENT DE GARANTIA

LLISTAT DE GARANTIA

a) Deure de sigil:

A tota persona que tingui una relació de servei amb FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA i hagi participat en qualsevol de les fases previstes en aquest procediment se li exigirà el deure de sigil, confidencialitat, secret i discreció, d'acord amb allò establert a la legislació vigent en matèria d'ocupació i administració pública.

b) Protecció del dret a la intimitat i a la privadesa:

1. En tot moment es garantirà la protecció al dret a la intimitat i a la privadesa de les persones que han pres part en qualsevol de les fases d'aquest procediment.
2. El tractament de la informació personal generada en aquest procediment es regeix pel que estableix la Llei orgànica 3/2018 de protecció de dades de caràcter personal i garantia dels drets digitals.

c) Dret de les persones treballadores a una protecció integral de la salut:

A FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA s'adoptarà les mesures correctores necessàries per garantir una protecció adequada de la salut de la persona que hagi estat víctima d'assetjament moral, sexual i/o per raó de sexe a la feina. Així com, brindarà el suport organitzatiu, mèdic i/o psicològic necessari per aconseguir el seu total restabliment.

d) Absència de represàlies:

FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA assegurarà que no seran objecte d'intimidació, persecució, discriminació o represàlies, les persones que considerin que han estat objecte d'assetjament a la feina, les que plantegin una reclamació o denúncia en matèria d'assetjament a la feina o les que prestin assistència en qualsevol procés d'acord amb aquest Protocol, per exemple, facilitant informació o intervenint en qualitat de testimoni. Qualsevol acció en aquest sentit es considerarà com un assumpte sotmès a règim disciplinari.

e) Falsa denúncia:

Si de la investigació es constata que la denúncia va ser realitzada de forma no honesta o dolosa, o amb la intenció de perjudicar la persona denunciada, o l'empresa, es podrà instar la corresponent actuació disciplinària, sense perjudici de les restants accions que en dret poguessin correspondre.



7. DESENVOLUPAMENT

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT UNA QUEIXA O DENÚNCIA D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

FASE D'INICIACIÓ

Qualsevol persona treballadora que consideri que és objecte d'un presumpte assetjament laboral, ho posarà en coneixement de l'empresa (s'establirà l'òrgan o persona de l'empresa designada sobre això).

La denúncia formal haurà d'efectuar-se per escrit, i caldrà que contingui almenys la informació següent:

- Identificació i signatura de la persona treballadora que formula la denúncia
- Descripció dels fets i naturalesa de l'assetjament
- Persona o persones de l'Empresa que, presumptament, cometen l'assetjament
- Qualsevol informació que faciliti la investigació dels fets

(Veure model de denúncia a l'Annex III)

La Direcció receptora de la denúncia podrà, amb caràcter previ a la fase de recerca, citar la persona treballadora denunciant a fi d'obtenir o aclarir qualsevol informació que faciliti l'aclariment dels fets, i fins i tot es podrà arribar a resoldre l'assumpte si la situació inicial en què es troba ho permet, comunicant per escrit a les parts implicades la resolució.

La Direcció posarà en coneixement de la Representació de les persones treballadores (quan hi hagi) la situació plantejada, si així ho sol·liciten les persones afectades.

FASE DE DESENVOLUPAMENT

Tan aviat com l'empresa rebi la documentació anterior durà a terme, almenys les actuacions següents:

- Traslladarà l'escrit de denúncia a la/les persona/es denunciada/des perquè formulin les al·legacions, aclariments, informes o qüestions que considerin del seu interès relativa al cas, en un termini màxim de quatre dies laborals des de la recepció de l'escrit. Així mateix, s'informarà la persona denunciant de l'inici de les actuacions per part de l'empresa.
- Es prendrà declaració a companys/es o possibles testimonis que es considerin puguin aportar alguna informació que faciliti l'esclariment dels fets objectes de denúncia.
- Igual actuació es durà a terme amb el superior/s jeràrquics del denunciant/si denunciat/s si escau.
- Addicionalment es podrà sol·licitar a la persona denunciant i/o denunciada que amplii o aclareixin els fets esdevinguts, podent acudir, en aquest supòsit, acompanyades del Representant de les persones treballadores o del seu Sindicat a l'Empresa que consideri convenient.



- Demanarà quants antecedents o informació es consideri útil per obtenir un millor coneixement dels fets denunciats i per esbrinar-ne la veracitat (antecedents disciplinaris, laborals, etc.).
- Es valorarà la conveniència d'adoptar qualsevol altra mesura de caràcter transitori que resulti convenient, mentre es substància i resol el procediment iniciat per aquest tipus de denúncia.

FASE DE FINALITZACIÓ O RESOLUCIÓ

En funció del resultat obtingut de les fases i actuacions anteriors es poden produir les situacions següents:

- 1.- Que efectivament hi ha indicis racionals de l'existència d'una situació d'assetjament, cas en què es procedirà a incoar expedient disciplinari que resulti pertinent o imponent-se la sanció que resulti del mateix.
- 2.- Que no hi hagi indicis racionals d'una situació d'assetjament, però sí que hi hagi indicis de fets o circumstàncies que poguessin ser constitutius de falta laboral, cas en què es procedirà a incoar expedient disciplinari corresponent, en base als fets i actuacions observades, imponent-se la sanció que en resulti.
- 3.- Que no s'acreditin indicis racionals d'una situació d'assetjament, ni cap altra que sigui mereixedora de l'inici d'un expedient disciplinari. En aquest cas, la Direcció/Recursos Humans emetrà escrit en aquest sentit, informant la persona denunciant i la denunciada del resultat final i reflectint, si escau, algun tipus de recomanació.

Si com a conseqüència de les investigacions efectuades resultés, no només la inexistència d'una situació d'assetjament o d'infracció per part de la persona denunciada, sinó la intenció clara i injustificada de la denunciant de perjudicar laboralment la primera mitjançant aquesta denúncia s'incoarà un expedient disciplinari per depurar les responsabilitats a què escaigui.

Adicionalment es valorarà per l'Empresa la conveniència de qualsevol mesura complementària que s'estimi necessària per millorar la situació laboral produïda a la Unitat afectada i/o, si escau, la salut de les persones empleades i la seva adequació al lloc de treball (per exemple : trasllat a un altre lloc, tractament psicològic, etc.)

Finalment i tenint en compte la repercussió social que produeix aquest tipus de situacions i els perjudicis psíquics que poden ocasionar a la persona treballadora , el procés de recerca i resolució se substanciarà en el termini més breu possible, donant prioritat a aquest assumpte i guardant-se per tots els actuant i intervinents una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

Si la persona que planteja la situació de conflicte ho considera necessari o com a mesura complementària, es pot adreçar la denúncia a:

- Inspecció de Treball (ITSS)
- jutjat social



8. DOCUMENTACIÓ DE REFERÈNCIA

La documentació de referència és la següent:

LEGISLACIÓ REFERÈNCIA	DE	APARTATS
Constitució espanyola. 1978		Art. 15 Tots tenen dret a la vida i a la integritat física i moral, sense que, en cap cas, no puguin ser sotmesos a tortura ni a penes o tractes inhumans o degradants.
Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.		Art. 4.2 c) A la relació de treball, els treballadors tenen dret: c) A no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada emprats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol. Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que estiguin en condicions d'aptitud per exercir el treball o l'ocupació de què es tracti. Art. 4.2 e) A la relació de treball, els treballadors tenen dret: e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Art. 17.1 S'entendran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc a l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones pertanyents a o relacionades amb l'empresa i la llengua dins de l'Estat espanyol. Seran igualment nuls les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada a l'empresa o davant d'una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació. Art. 54.2 g) Es consideraran incompliments contractuals: g) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.
Llei de prevenció de riscos laborals 31/95.		Art. 16 Pla de prevenció de riscos laborals, avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva. Art. 18.2 L'empresari ha de consultar els treballadors i ha de permetre la seva participació, en el marc de totes les qüestions que afectin la seguretat i la salut en el treball, de conformitat amb el que disposa el capítol V d'aquesta



PROTOCOL SOBRE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

Edic. : 05/12/23

Ref. : 1376847

	Llei. Els treballadors tenen dret a efectuar propostes a l'empresari, així com als òrgans de participació i presentació que preveu el capítol V d'aquesta Llei, adreçades a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut a l'empresa. Art. 19 Formació dels treballadors. Art. 23 Documentació. Art. 33 Consulta dels treballadors.
RD 39/1997, de 17 de gener, pel qual aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció.	Art. 5.3 Quan l'avaluació exigeixi la realització de mesuraments, anàlisis o assaigs i la normativa no indiqui o concreti els mètodes que s'han d'utilitzar, o quan els criteris d'avaluació contemplats en aquesta normativa s'hagin d'interpretar o precisar a la llum d'altres criteris de caràcter tècnic, es podran utilitzar, si n'hi ha, els mètodes o criteris recollits en: 1. Normes UNE. 2. Guies de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene al Treball, de l'Institut Nacional de Silicosis i protocols i guies del Ministeri de Sanitat i Consum, així com d'institucions competents de les comunitats autònomes. 3. Normes internacionals. 4. En absència dels anteriors, guies d'altres entitats de reconegut prestigi en la matèria o altres mètodes o criteris professionals descrits documentalment que compleixin el que estableix el primer paràgraf de l'apartat 2 d'aquest article i proporcionin un nivell de confiança equivalent.
Directiva 2006/54/CE, sobre l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones.	La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació, defineix l'assetjament sexista i l'assetjament sexual i estableix que aquestes situacions es consideraran discriminatòries i, per tant, es prohibiran i sancionaran de manera adequada, proporcional i dissuasòria. El Codi Comunitari de Conducta per combatre l'assetjament sexual del 27 de novembre de 1991 constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva d'aquesta norma comunitària.
Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.	Art. 4 Integració del principi d'igualtat en la interpretació i l'aplicació de les normes: La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integrarà i s'observarà en la interpretació i l'aplicació de les normes jurídiques. Art. 6 Discriminació directa i indirecta: Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. Art. 7 Sense perjudici del que estableix el Codi Penal, als efectes d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar



PROTOCOL SOBRE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

Edic. : 05/12/23

Ref. : 1376847

	contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Es consideraran, en tot cas, discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a acceptar una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe. Art. 8 Discriminació per embaràs o maternitat: Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat. Art. 11 Accions positives: Per tal de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Art. 48 a) Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar via a les denúncies o reclamacions que puguin formular les qui hagin estat objecte d'aquest. b) Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació. c) Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant d'aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho.
Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'ocupació i l'ocupació.	Art. 1 Modificació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Art. 2 Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre. Art. 3 Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre. Art. 4 Modificació del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre. Art. 5 Modificació de la disposició addicional seixanta-una de la Llei 2/2008, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per al 2009. Art. 6 Modificació del text refós de la Llei d'Infraccions i Sancions a l'Ordre Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost. Art. 7 Modificació de la Llei 20/2007, de 11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom.
Llei 15/2022 de 12 de juliol de 2022 integral per a la igualtat de tracte i no discriminació	Art. 4 El dret a la igualtat de tracte i no discriminació. 1. El dret protegit per aquesta llei implica l'absència de tota discriminació per raó de les causes previstes a l'apartat 1 de l'article. En conseqüència, queda prohibida tota disposició,



PROTOCOL SOBRE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

Edic. : 05/12/23

Ref. : 1376847

Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

conducta, acte, criteri o pràctica que atempti contra el dret a la igualtat . Es consideren vulneracions d'aquest dret la discriminació, directa o indirecta, per associació i per error, la discriminació múltiple o interseccional, la denegació d'ajustos raonables, l'assetjament, la inducció, ordre o instrucció de discriminar o de cometre una acció d'intolerància, les represàlies o l'incompliment de les mesures d'acció positiva derivades d'obligacions normatives o convencionals, la inacció, el desistiment de funcions, o l'incompliment de deures.

Art. 6

Definicions. 4. Assetjament discriminatori. Constitueix assetjament, a l'efecte d'aquesta llei, qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació que s'hi preveuen, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Art. 3

Àmbit d'aplicació. 1. L'àmbit d'aplicació objectiu d'aquesta llei orgànica comprèn les violències sexuals, enteses com qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condicioni el desenvolupament lliure de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, incloent-hi l'àmbit digital.

Art. 12

Prevenició i sensibilització a l'àmbit laboral. 1. Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en els termes que preveu article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, incloses les comeses a l'àmbit digital. Així mateix, han d'arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat víctimes d'aquestes conductes, incloent-hi específicament les patides en l'àmbit digital. 2. Les empreses poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants de les persones treballadores, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives, protocols d'actuació o accions de formació. De les mesures adoptades, d'acord amb el que disposa el paràgraf anterior, se'n podrà beneficiar la plantilla total de l'empresa sigui quina sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i amb contractes en pràctiques . També se'n podran beneficiar les becàries i el voluntariat. Així mateix, podran beneficiar-se de les mesures anteriors aquelles persones que prestin els seus serveis a través de contractes de posada a disposició. Les empreses promouran la sensibilització i oferiran formació per a la protecció integral contra les violències sexuals a tot el personal al vostre servei. Les empreses han d'incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, i han de formar i informar-ne les treballadores. 3. Les empreses que n'adeqüin l'estructura i les normes de funcionament al que estableix aquesta llei orgànica són reconegudes amb el distintiu d' «Empreses per una societat lliure de violència de gènere». Cap valoració de la retirada d'aquest distintiu quan es donin circumstàncies que així ho justifiquin. 4. Per Reial decret s'han de determinar el procediment i les condicions per a la concessió, la revisió periòdica i la retirada del distintiu a què fa referència l'apartat anterior, les facultats derivades de la seva obtenció i les condicions de difusió institucional de les empreses que ho obtinguin.



PROTOCOL SOBRE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

Edic. : 05/12/23

Ref. : 1376847

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Art. 3

Definicions. Als efectes d'aquesta llei, s'entén per:

d) Assetjament discriminatori: Qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en aquesta llei, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humil·lant o ofensiu.

Art. 15

Igualtat i no discriminació LGTBI a les empreses.

1. Les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Per això, les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i l'abast d'aquestes mesures es desenvoluparan reglamentàriament.

Art. 79

Infraccions

4. Són infraccions administratives molt greus: a) L'assetjament discriminatori, quan no constitueixi infracció penal, per raó d'orientació i d'identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Llei d'Infraccions i sancions a l'ordre social. Reial Decret Legislatiu 5/2000.

Art. 8.13 Considera infracció molt greu de l'ordenament social.

L'assetjament sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit a què assoleixen les facultats de direcció empresarial, sigui quin sigui el subjecte actiu de la mateixa.

Art. 8.13 bis

L'assetjament per raó de sexe quan es produeixi dins de l'àmbit a què assoleixen les facultats de direcció empresarial, sigui qui sigui el subjecte actiu d'aquest, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagi adoptat les mesures necessàries per impedir-ho.

Art. 4.2

e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Catalunya.

Secció tercera. Treball, ocupació i empresa

Art. 32

Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.

Art. 34

Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes a la feina.

Art. 35

Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes a la feina.

Art. 36

Plans d'igualtat a les empreses.

Art. 37

Qualificacions professionals.

Art. 38 Promoció de mesures d'igualtat efectiva als convenis col·lectius.

Art. 39

Responsable sindical d'igualtat.



PROTOCOL SOBRE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

Edic. : 05/12/23

Ref. : 1376847

	Art. 40 Presència de dones i homes en la negociació col·lectiva. Art. 41 Incorporació de la perspectiva de gènere als expedients de regulació d'ocupació. Art. 42 Incorporació de la perspectiva de gènere a les actuacions de la Inspecció de Treball. Art. 43 Inclusió de la perspectiva de gènere als programes de seguretat i salut laboral. Art. 45 Impuls i promoció d'accions de l'economia social, treball autònom i emprenedoria de les dones.
Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Catalunya.	CAPÍTOL III Mercat de treball Art. 20 Integració del dret a la igualtat de tracte i les oportunitats de les persones LGBTI. 1. El departament competent en matèria de treball ha de tenir en compte, en les seves polítiques, el dret de les persones a no ser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. 2. Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per això, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han de ser objecte de negociació i, si escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors. 3. El Govern ha d'impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat i no discriminació, mitjançant les mesures de foment pertinents, especialment adreçades a les empreses petites i mitjanes, que han d'incloure el suport tècnic necessari. Art. 21 Mesures i actuacions per a l'ocupació. El departament competent en matèria de treball ha de: a) Garantir d'una manera real i efectiva, mitjançant la Inspecció de Treball, la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i el ple exercici dels drets de les persones LGBTI, en matèria de contractació i de condicions de treball i ocupació, al personal de l'Administració de la Generalitat, tant funcionari com laboral. b) Impulsar actuacions i mesures de difusió i sensibilització que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació a les empreses, com ara: 1r Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics. 2n Incorporar a les noves convocatòries de subvenció criteris d'igualtat d'oportunitats. 3r Incentivar les forces sindicals i empresarials perquè realitzin campanyes divulgatives. 4t Promoure als espais de diàleg social l'impuls de mesures inclusives i clàusules antidiscriminatòries. 5è Impulsar l'adopció a les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones c) Fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones LGBTI en el sector públic i el sector privat i d'un distintiu per reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no discriminació. d) Desenvolupar estratègies per a la inserció laboral de les persones transgènere. e) Impulsar noves formes d'organització i gestió del temps de treball a les empreses i desenvolupar mesures i actuacions dirigides al conjunt del teixit



PROTOCOL SOBRE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

Edic. : 05/12/23

Ref. : 1376847

	productiu català que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar d'acord amb l'heterogeneïtat del fet familiar. f) Promoure la formació específica del personal responsable en la inspecció de treball i en la prevenció de riscos laborals, tant al sector públic com al privat, en continguts relacionats amb les discriminacions que poden patir les persones LGBTI i en el coneixement de la diversitat quant a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere. g) Instar els responsables de la inspecció de treball a informar els òrgans competents dels casos de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que s'hagin produït, s'estiguin produint o hi hagi risc que es produeixin a nivell laboral. h) Impulsar espais de participació i interlocució i promoure campanyes divulgatives específiques en col·laboració amb les associacions LGBTI i els corresponents agents socials.
Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que inclou actuacions en aspectes relacionats amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'àmbit laboral i social. Catalunya.	Art. 5 Àmbits de la violència masclista. Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir al centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb el treball, i que pot adoptar dues tipologies: a) Assetjament per raó de sexe: el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció al lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi el efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. b) Assetjament sexual: el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. CAPÍTOL 7 Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social . Art. 27 El Govern, mitjançant els instruments legals ja existents, ha de promoure i dur a terme actuacions de sensibilització i formació destinades als treballadors i treballadores, a les persones representants dels treballadors i treballadores, als sindicats, a les empreses i a les associacions empresarials, destinades a difondre el dret de totes les treballadores a ser tractades amb dignitat i a no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe, i a impulsar una actitud solidària i d'ajuda envers les dones i el rebuig de l'assetjament. Art. 28 1. El Govern ha d'impulsar, amb l'acord dels agents socials, que les empreses que tinguin la seu social o exerceixin activitats a Catalunya estableixin mesures concretes i procediments d'actuació per prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. 2. El Govern ha de promoure el diàleg social en la lluita contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe mitjançant el seguiment de les pràctiques desenvolupades al lloc de treball, els convenis col·lectius, els codis de conducta, la investigació, l'intercanvi experiències i bones pràctiques o qualsevol altre instrument. Art. 29 1. Les bases reguladores de les subvencions que tinguin com a beneficiàries empreses amb una plantilla igual o superior a vint-i-cinc persones han d'incloure l'obligació, amb l'acord dels agents socials, d'indicar els mitjans



PROTOCOL SOBRE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

Edic. : 05/12/23

Ref. : 1376847

	que utilitzen per prevenir i detectar casos d'assetjament sexual, i d'assetjament per raó de sexe, i intervenir en aquests casos, als centres de treball. 2. La manca d'utilització o la utilització indeguda dels mitjans a què fa referència l'apartat 1 constitueixen una causa de no concessió o, si escau, de revocació de la subvenció.
El Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball Núm. /69/2009 sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència a la feina.	Considera infracció en matèria de prevenció, l'absència d'avaluació i d'adopció de mesures preventives de la violència de gènere en l'àmbit laboral.
Llei orgànica de protecció de dades i garantia dels drets digitals 3/2018.	Llei orgànica de protecció de dades i garantia dels drets digitals. Aquesta llei incorpora nous aspectes que afecten no només ciutadans, sinó els sectors públic i privat.



9. ANNEXOS

ANNEX I. CIRCULAR INFORMATIVA

ANNEX II. REGISTRE D'INFORMACIÓ A LES PERSONES TREBALLADORES

ANNEX III. ACTA DE NOMENAMENT DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA

ANNEX IV. MODEL DE DENÚNCIA

ANNEX V. MODEL D'INFORME D'INVESTIGACIÓ



ANNEX I. CIRCULAR INFORMATIVA

CIRCULAR INFORMATIVA

FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA

ÍNDEX

- 1. QUÈ ÉS CONFLICTE LABORAL? QUÈ ÉS L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC I SEXUAL A LA FEINA? QUÈ ÉS VIOLÈNCIA FÍSICA?**
 - Què és el conflicte laboral?
 - Què és la violència física?
 - Quins comportaments es poden considerar com a assetjament psicològic?
 - Quins comportaments es poden considerar com a assetjament sexual?
 - Què no és assetjament?
- 2. CONSEQÜÈNCIES DE L'ASSETJAMENT LABORAL I SEXUAL**
- 3. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT LABORAL I SEXUAL**
- 4. QUÈ FER SI ET TROBES EN AQUESTA SITUACIÓ?**
- 5. DECÀLEG DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT**



1. QUÈ ÉS EL CONFLICTE LABORAL? QUÈ ÉS L'ASSETJAMENT MORAL I SEXUAL A LA FEINA? QUÈ ÉS LA VIOLÈNCIA FÍSICA?

El **conflicte laboral** és aquella situació de discrepància, desavinença o desacord entre dues o més persones (comandament, persones treballadores, equip...) que perceben els seus objectius incompatibles, les seves compensacions reduïdes i que l'altra part li impedeix assolir els seus objectius.

La **violència física** són les conductes verbals o físiques que siguin amenaçadores, intimidatòries, abusives i assetjadores relatives a la producció d'un dany corporal més o menys immediat.

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

La **violència sexual** : Assetjament Sexual "qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu". Per raó de Sexe "qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori degradant i ofensiu."

En general, la part fustigadora té més recursos en tenir més suports o una posició superior a la de la persona treballadora assetjada.

Característiques fonamentals:

- Que es produeixi al lloc de treball
- Que hi hagi dues parts: l'assetjador/a i la víctima
- Que es doni un comportament no desitjat i ofensiu.
- Que es tracti d'episodis reiterats i de manera prolongada en el temps.
- Es dona sempre en una situació d'asimetria (força física, posició jeràrquica, dependència material...), provocada intencionadament i premeditada

Quins comportaments es poden considerar com a assetjament moral?

- Assignar treballs sense cap valor o utilitat o absurds o degradants
- Assignar tasques per sota o per sobre de les possibilitats de la persona treballadora
- Treure importància sistemàticament a l'esforç de la persona treballadora, o als seus èxits, o atribuir-los a l'atzar o a altres factors
- Qüestionar les decisions d'una persona
- Exercir pressions per induir a l'error
- Realitzar atacs verbals a la dignitat, a la reputació i la vida privada



- Realitzar atacs verbals a les actituds i creences
- Llançar rumors sobre una persona treballadora malintencionats
- Menysprear el treball realitzat per la persona treballadora
- Abús de poder, amb fixació d'objectius inabastables, control desmesurat del rendiment
- Denegar de manera injustificada a l'accés de períodes de permís i/o activitats de formació
- Amagar informació a la persona treballadora relativa a la feina o a l'organització
- Restringir les possibilitats de comunicació de la persona treballadora amb altres companys/es
- Retirar la paraula a la persona
- Aïllament deliberat a la persona treballadora tant físicament com socialment
- Excloure o ignorar la persona treballadora dins de l'organització
- Difondre rumors diversos contra la persona, siguin certs o no
- Imitar mitjançant gestos, veus i altres qualitats una altra persona de manera malintencionada

Quins comportaments es poden considerar com a assetjament sexual?

- Fer acudits o bromes, floretes de contingut sexual
- Petició de cites reiterades, acostaments excessius, gestos, mirades insinuants...
- Preguntar sobre la vida sexual, insinuacions sexuals
- Petició de mantenir relacions sexuals
- Pressió després de la ruptura sentimental amb un company o companya
- Abraçades, petons no desitjats, tocaments, pessics, acorralaments, ...
- Pressions per obtenir millores o amenaces.
- Proposició de realitzar actes sexuals sota pressió d'acomiadament
- Assalt o violació sexual

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

Què no és assetjament?

- Una situació aïllada i que es dona de manera puntual
- Quan es busca millorar la feina
- Autoritarisme excessiu del/la superior/a
- Aquella activitat que per si mateixa comporta aïllament
- Comentaris no malintencionats
- Manca de comunicació
- Friccions i tensions puntuals davant d'una demanda laboral



2. CONSEQÜÈNCIES DE L'ASSETJAMENT SEXUAL

L'assetjament laboral afecta negativament tant les persones treballadores com a l'organització:

- **Conseqüències per a la persona treballadora afectada:**

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

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

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

- **Conseqüències per a l'organització:**

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

3. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL

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

- Declaració de Principis on es manifesta la negativa de tolerar qualsevol conducta o comportament d'assetjament, defensant el dret de totes les persones treballadores a ser tractats amb dignitat i s'indica de forma explícita que les conductes d'assetjament ni es permetran ni s'aprovaran.
- S'ha desenvolupat un protocol d'actuació que identifica les situacions de conflicte, assetjament i violència i s'informa del procediment que ha de seguir la víctima davant



PROTOCOL SOBRE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

Edic. : 05/12/23

Ref. : 1376847

d'una situació d'aquest tipus, assegurant-ne la serietat i la confidencialitat, així com la protecció davant de possibles represàlies.

- Programa d'informació i formació adreçada al personal sobre els aspectes assetjament laboral o sexual i violència física.
- Establiment de normes sancionadores.

4. QUÈ FER SI ET TROBES EN AQUESTA SITUACIÓ?

Si consideres que estàs patint una situació d'assetjament o violència a la feina, sense menystenir la possibilitat d'interposar les accions legals que consideris oportunes, has d'informar de la situació la DIRECCIÓ o la persona designada per l'empresa (Persona de referència).

Se t'informarà sobre els teus drets i obligacions, se t'orientarà sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema i/o t'oferirà assessorament sobre com procedir. A més, et facilitarà altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, legals etc....) i farà que s'iniciï una investigació, discreta i objectiva, exceptuant en els casos en què hi hagi investigacions penals.

La comunicació de la queixa haurà de ser per escrit (correu postal, correu electrònic...). L'empresa es posarà en contacte amb la persona afectada i mantindrà una entrevista amb ella en un **termini màxim de quatre dies laborables** següents a la recepció, en la qual sol·licitarà l'ampliació de la informació sobre els fets i realitzarà els tràmits oportuns, garantint la confidencialitat durant tot el procés.

En cas que la Direcció o el personal designat per l'empresa estigui implicat en el cas, la persona treballadora que consideri que està patint una situació d'assetjament o violència a la feina pot interposar la denúncia pels canals següents:

- Inspecció de treball
- Jutjat social

Si la persona treballadora tingués una incapacitat temporal, podria gestionar-ho a través del seu metge de capçalera, que la derivaria a la unitat de salut laboral.

Persona de referència:

NOM I COGNOMS	TELÈFON	MAIL
SRA. MARÍA PÉREZ	931 538 381	coordinacio@torrelasagrera.cat



5. DECÀLEG DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

A fi d'evitar i prevenir tot atemptat contra la dignitat i els drets fonamentals de les persones treballadores, en l'àmbit de les relacions laborals a FEDERACIÓ TORRE DE LA SAGRERA queden absolutament prohibides totes les conductes que es puguin entendre incloses dins de les definicions recollides a dalt.

La finalitat d'aquest decàleg és facilitar a totes les persones treballadores un seguit de directrius que les permetin identificar i evitar, si escau, situacions que es puguin entendre constitutives d'algun tipus d'assetjament dins de l'entorn laboral.

És important recordar que les circumstàncies reals són més complexes que les que es pugui descriure en aquest decàleg, per la qual cosa en tot cas s'haurà d'aplicar el sentit comú i el bon judici en la seva aplicació.

A efectes pràctics de concreció, s'observaran especialment les mesures següents:

RESPECTE. Es promourà un ambient de respecte i correcció a la feina. Per fer-ho, es traslladarà a tota persona treballadora, tant la que s'incorpori a la plantilla com la que ja en formi part, els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat. Es prohibeix la utilització d'expressions i maneres insultants, humiliants o intimidatòries.

COMUNICACIÓ. No s'admetran actituds tendents a l'aïllament o la reducció de la comunicació normal entre les persones treballadores. Es vetllarà per la integració de totes les persones treballadores durant tota la seva vida laboral a l'empresa, sense obstaculitzar les possibilitats normals de comunicació de cap d'elles amb la resta. Es prohibeix tot comportament enfocat a impedir l'expressió d'alguna persona treballadora, ignorar-ne la presència, aïllar-la, etc.

REPUTACIÓ. Es prohibeix tota actitud adreçada al descrèdit o minvament de la reputació laboral o personal de qualsevol de les persones treballadores. S'inclouen aquí comportaments de ridiculització de la víctima, difusió de xafarderies i rumors desfavorables sobre aquesta, imitació dels seus gestos, postures o veu amb ànim de burla, etc.

PROHIBICIÓ DE COMPORTAMENTS SEXUALS. Es prohibeixen terminantment actituds libidinoses, ja sigui mitjançant actes, gestos o paraules. S'hi engloba tot tipus d'actes d'insinuació, freds intencionats, tocaments ocasionals, llenguatge obscè per qualsevol mitjà (oral, per e-mail, WhatsApp, etc.), així com expressions de contingut sexista susceptibles de crear un entorn laboral incòmode, ofensiu o humiliant, havent de valorar si és el cas la possible especial sensibilitat de la víctima, així com la seva posició i caràcter per poder mostrar el seu rebuig.

EVITAR L'HOSTIGAMENT. Es prohibeixen en particular les actituds de fustigació per raó de gènere, directa o indirecta. En concret, es vetllarà per no incórrer en situacions



PROTOCOL SOBRE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA

Edic. : 05/12/23

Ref. : 1376847

d'assetjament (les ja referides d'aïllament, relegació, tracte indegut, etc.) per causa de l'exercici efectiu -o sol·licitud- dels drets reconeguts per la legislació o el conveni col·lectiu per conciliar la vida laboral amb les responsabilitats familiars (lactància, reducció de jornada o excedència per cura de fills o familiars, etc.) drets que majoritàriament gaudeixen les dones ja que són elles les que principalment es fan càrrec d'aquestes responsabilitats. També es prohibeix qualsevol tracte advers a una persona (especialment dones) com a conseqüència de la presentació per part seva de queixes, reclamacions, denúncies o demandes destinades a impedir la seva discriminació per raó de sexe o exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat entre dones i homes.