

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina

ASOCIACIÓN SOCIOCULTURAL RADIO NIKOSIA

Rev	Data	Contingut modificat	Realitzada per
01	20/04/22	Realització Protocol d'Assetjament	Associació Socio Cultural Radio Nikosia / SePrA

ÍNDEX

ÍNDEX.....	2
Declaració de principis	3
Introducció	4
Referències normatives i principis generals	4
Conductes d'assetjament	5
Objectiu	6
Àmbit d'aplicació.....	7
Confidencialitat.....	7
Competències i responsabilitats	7
1. L'Assemblea.....	7
2. El Servei de Prevenció	8
3. La comissió d'investigació interna.....	8
4. Departament o unitat afectada i la resta de comandaments.....	9
Actuacions.....	9
1. Actuacions preventives	9
2. Actuacions d'intervenció	9
3. Constitució de la comissió d'investigació interna.....	10
Revisió del procediment	10
Sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral.....	11

Declaració de principis

L' ASSOCIACIÓ SOCIOCULTURAL RADIO NIKOSIA vol aconseguir un entorn de treball segur, productiu i respectuós per a totes les persones, motiu pel qual pren mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament laboral mitjançant aquest protocol. Totes les dones i homes de **l'ASSOCIACIÓ SOCIOCULTURAL RADIO NIKOSIA** tenen dret a què es respecti la seva dignitat i, al mateix temps, l'obligació de tractar tothom amb qui es relacionen per motius laborals (clients, proveïdors/es, col·laboradors/es externs, usuaris/es, etc.) amb respecte. Igualment, respectant la transparència, la llibertat d'expressió i el dret de queixa.

D'acord amb aquests principis, **l'ASSOCIACIÓ SOCIOCULTURAL RADIO NIKOSIA** declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe o qualsevol altre tipus d'assetjament físic (discriminació, accions violentes, mobbing, etc.) no seran permesos ni tolerats en cap circumstància i, per tant, no han de ser ignorats, sinó sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit, **l'ASSOCIACIÓ SOCIOCULTURAL RADIO NIKOSIA** demana que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles que tenen autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds amb connotacions sexuals, per raó de sexe d'una persona o de qualsevol altre tipus, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, discriminatòries, molestes, hostils o intimidadores per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: evitant que s'agreugin, posant-los en coneixements de les persones adequades i demanant suport, tot ajudant aquelles persones que els puguin estar patint, cercant solucions adients per garantir els drets de les treballadores i els treballadors.

L'ASSOCIACIÓ SOCIOCULTURAL RADIO NIKOSIA es compromet a:

- Elaborar i difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots i totes els i les seus membres i, en especial, a les persones que gestionen equips per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les possibles víctimes d'aquest tipus de situacions, nomenant una persona, o bé una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'entitat.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El protocol que acompanya aquesta declaració concreta i aquests compromisos seran revisats periòdicament.

Introducció

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir cap discriminació en el lloc de treball.

Aquest protocol, que reuneix en un sol document les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions que es puguin produir a la organització, també representa un compromís per a l'erradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que hagin patit aquestes situacions.

Aquest és un protocol que aclareix actuacions i responsabilitats dels qui han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i que assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament tècnic adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, respectant la metodologia més apropiada en cada cas d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

Referències normatives i principis generals

L'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, recull els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, dels quals se'n pot destacar el de planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

L'article 1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, expressa que la prevenció de riscos laborals, com a actuació que cal desenvolupar en el si de l'empresa, s'ha d'integrar en el conjunt de les seves activitats i decisions, tant en els processos tècnics, en l'organització del treball i en les condicions en què aquest treball es faci, com en la línia jeràrquica de l'empresa, incloent-hi tots els nivells.

L'article 4 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, recull els drets laborals a no ser discriminats, a la integritat física, a una política adequada de seguretat i higiene, i al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent-hi la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, recull, entre d'altres, els conceptes de violència en l'àmbit laboral, d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, integrats en aquest protocol. Així mateix, als art. 27, 28 i 29 s'hi defineixen les actuacions que ha de desenvolupar l'Administració en l'àmbit laboral.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, fa referència, a l'art. 6, a la discriminació directa i indirecta; a l'art. 7, a l'assetjament sexual i per raó de sexe; a l'art. 8 a la discriminació per embaràs i maternitat; a l'art. 9, a la indemnitat davant les represàlies; a l'art. 10, a les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries; a l'art. 11, a les accions positives; a l'art. 12, a la tutela judicial efectiva, i a l'art.13, que regula la prova i que especifica que en actuacions discriminatòries per raó de sexe correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i en la seva proporcionalitat. També, l'art. 62 fa esment al protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

El RDL 8/2015 pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, estableix als articles 156, 157 i 158 els conceptes d'accident de treball, de malaltia professional i d'accident no laboral i malaltia comuna.

El Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

Si bé aquests principis generals han d'inspirar totes les actuacions preventives, en els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte altres principis com Pla d'Igualtat, Convenis Col·lectius, Valors...etc.

Conductes d'assetjament

L'assetjament és tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen, la raça o l'ètnia, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat, el sexe o l'orientació sexual d'una persona que tingui com a objectiu o com a conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.

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

- Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per un/a treballador/a o un grup de treballadors/ores sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per un/a treballador/a o per un grup de treballadors/ores sobre un/a dels/de les seus/ves companys/es.

1. Assetjament psicològic i assetjament discriminatori

És l'exposició a conductes de violència psicològica intensa dirigides, de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder no necessàriament jeràrquica amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, no respon a les necessitats de l'organització del treball i implica tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

A fi de considerar assetjament psicològic les conductes esmentades, cal que es donin totes les condicions de la definició anterior, si bé la intencionalitat i/o la finalitat destructiva només seran considerades agreujants, als efectes de l'aplicació d'aquest protocol.

Aquests processos es manifesten a través de conductes de violència psicològica (la humiliació, la crítica, l'estigmatització, l'aïllament social o, fins i tot, la violència verbal amb diferents intensitats) que suposen per a la persona que les pateix un atemptat a la dignitat o a la integritat física o psíquica. Aquest conjunt de conductes es caracteritza per la intencionalitat de qui les practica, un elevat nivell de sistematització i la persistència en el temps. Una característica que defineix aquest procés és l'asimetria respecte als recursos i les possibilitats de defensar-se de la persona assetjada davant d'aquests tipus de comportaments.

Les conductes de maltractament psicològic que no presenten tots els components de repetició i persistència en el temps propis de l'assetjament psicològic també han de rebre un tractament preventiu i/o ser avortades amb promptitud i, si escau, han de ser sancionades d'acord amb la normativa, regim intern o conveni que resulti d'aplicació a l'entitat, encara que no es considerin assetjament en no reunir les característiques abans esmentades.

2. 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 persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre al/a la receptor/a.

Per tant, l'assetjament sexual és un seguit de comportaments verbals, no verbals i/o físics d'índole sexual, no volguts per la persona receptora, o bé un sol incident que pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol un cas d'assetjament sexual. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones (laboral, docent, domèstic, etc.), sense que necessàriament existeixi una superioritat jeràrquica.

3. Assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe o l'orientació sexual d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Objectiu

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'organització.

Per tant, sobretot, pretén ser una guia per a la prevenció, detecció i resolució d'aquests casos.

Els objectius específics són:

- Elaborar estratègies de sensibilització.
- Obtenir la informació necessària per a l'elaboració de diagnòs sobre aquesta temàtica dins l'organització.
- Millorar els canals de coordinació interdepartamentals i amb altres organismes que treballin en la temàtica, per afavorir una actuació integral a l'organització.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament.
- Crear circuits àgils d'intervenció.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.

Àmbit d'aplicació

El constitueixen totes les persones treballadores sigui quina sigui la funció que hi desenvolupen i sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic.

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part directament de l'organització, però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament de qualsevol tipus en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

L'assetjament laboral pot produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'entitat). L'assetjament laboral no serà tolerat en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

En aplicació de les obligacions establertes per la coordinació d'activitats empresarials a què obliga la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, es tindran en compte els següents aspectes:

- Les empreses externes contractades seran informades de l'existència d'aquest procediment.
- Quan es produeixi un cas d'assetjament entre persones treballadores i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctores que consideri convenientes.

Confidencialitat

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial, només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació i s'utilitzarà únicament per a la finalitat establerta en el protocol.

Aquesta informació restarà subjecta al règim previst a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de 5 novembre, de prevenció de riscos laborals, i els articles 10 i 11 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

Competències i responsabilitats

1. L'Assemblea

- Ha de vetllar per la millora contínua de les condicions de treball i perquè les relacions entre els/les treballadors/ores guardin respecte a la seva integritat, intimitat, igualtat i dignitat.
- Ha de garantir la informació a les persones treballadores dels drets que tenen i de les lleis que els emparen, així com de les sancions preceptives i del procediment per formular consultes, queixes i denúncies.
- Ha de vetllar pel respecte per l'activitat professional i el criteri tècnic del servei de prevenció i proporcionar suficients recursos materials, humans i econòmics a totes les unitats implicades per

desenvolupar les tasques derivades d'aquest protocol.

- Ha de vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Ha d'acordar la realització d'una informació reservada i de convocar la comissió d'investigació interna.
- Ha de nomenar les persones que hauran de formar part de la comissió d'investigació interna.
- Ha de procedir d'acord amb les conclusions i recomanacions fetes per la comissió d'investigació interna.
- Ha de fer executar les mesures correctores i preventives que sigui possible d'aplicar i recomanades per les unitats que hagin investigat i estudiat el cas, per tal de solucionar el problema i/o evitar l'aparició de nous casos.
- Ha d'impulsar aquest protocol quan hi hagi una sol·licitud d'actuació.
- Ha de trametre informació sobre els casos denunciats i resolts, al inici i la finalització de les diferents fases, al Delegat de Prevenció.
- Ha de garantir que les persones implicades puguin aportar, durant totes les actuacions, la informació que considerin adient.
- Ha d'aportar la informació de què disposi, per tal que els tècnics i les tècniques de prevenció o els/les membres de la comissió d'investigació estableixin el diagnòstic de la situació, que donarà lloc a totes les actuacions posteriors fins a arribar a la solució del problema.
- Ha de valorar i en el seu cas implantar mesures preventives en el moment de coneixement d'una possible situació d'assetjament per evitar que aquesta s'agreugi.

2. El Servei de Prevenció

- Com a òrgan tècnic especialitzat, és responsable de la realització de les avaluacions i dels estudis necessaris per al diagnòstic de la situació objecte de queixa o de denúncia.
- Ha de col·laborar amb els i les membres de la comissió d'investigació interna facilitant-los la documentació i els informes que requereixin en l'estudi del cas.
- Ha de fer el seguiment de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.
- Ha de donar, si escau, assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic adequat a les persones afectades pel possible assetjament, i valorarà la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina i/o psicologia per tal d'evitar o minimitzar al màxim la seva possible afectació.
- Ha d'elaborar informació sobre els casos denunciats i resolts, al inici i la finalització de les diferents fases, per ser lliurada a l'Assemblea.

3. La comissió d'investigació interna

Ha de fer la investigació de tots els casos en què sol·licitin intervenció directe la Lucia Serra Domínguez, l'Stel.la Serra Pallares i el Jon Barrena Conejero, per causa d'indisidències d'assetjament i emetre un informe amb les conclusions de la seva investigació i propostes d'actuació per als responsables corresponents.

En formaran part:

- Jonathan Barrena Conejero
- Stel.la Serra Pallares
- Lucia Serra Domínguez
- Sofia López com tècnica de prevenció de SePrA, SCCL

També podran formar part de la comissió a petició de la mateixa assessors/es externs/es qualificats/des.

Cal garantir la màxima objectivitat dins del procés d'investigació. Per tant, si qualsevol persona que constitueix el grup, es troba implicada en el cas, quedarà fora del mateix, i s'incorporarà si cal, una nova persona, escollida per formar part de la comissió d'investigació interna amb el mínim de relació personal possible amb les persones implicades.

4. Departament o unitat afectada i la resta de comandaments

- Tenen la responsabilitat de vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i altres riscos de naturalesa psicosocial.
- Han de col·laborar en l'aplicació d'aquest protocol quan la seva activació afecti el personal de la seva unitat.
- Han d'executar, si escau, les mesures correctores a aplicar.

Actuacions

1. Actuacions preventives

Des de l'Assemblea de l'entitat, s'han d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències així com fomentar la sensibilització de totes les persones de l'equip.

A més, quan es comuniqui una possible situació d'assetjament, valorarà la implantació de mesures preventives complementàries mentre s'estigui executant el present protocol. De la mateixa manera, valorarà la possibilitat d'establir aquestes mesures com a permanents un cop finalitzades les actuacions del protocol.

Algunes possibles mesures preventives a emprendre des del moment de la comunicació de la possible situació d'assetjament poden ser:

- ✓ Establir canals de comunicació obligatoris entre les dues persones implicades (comunicacions via interlocutor, correu electrònic amb còpia, etc.).
- ✓ Modificar horaris, tasques, funcions o ubicació física del lloc de treball per evitar que les dues persones implicades coincideixin.
- ✓ Qualsevol altre mesura que, des d'un punt de vista organitzacional contribueixin al no agreujament o solució del conflicte.

Algunes possibles estratègies de sensibilització poden ser:

- ✓ Penjar informació a l'espai de l'empresa.
- ✓ Planificar formació específica, per donar instruments d'identificació prèvia.
- ✓ Establir procediments de mediació per a la resolució de conflictes interpersonals.

2. Actuacions d'intervenció

L'actuació s'inicia a partir d'una sol·licitud d'intervenció a la Lucia, a la l'Stel.la i al Jon que pot provenir:

- ✓ De la persona afectada.
- ✓ Del servei de prevenció.
- ✓ De qualsevol persona treballadora que hagi estat testimoni d'una situació d'assetjament.

En el cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol.

Si la persona no dona el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, es duran a terme les actuacions que es considerin oportunes en l'àmbit psicosocial al departament o unitat on està ubicada i s'actuarà conseqüentment, establint les mesures correctores que considerin oportunes.

3. Constitució de la comissió d'investigació interna.

Aquesta comissió d'investigació interna iniciarà el recull d'informació dels fets.

Durant totes les actuacions, les persones implicades podran estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral.

La **Comissió d'investigació interna** pot demanar assessorament o col·laboració al servei de prevenció o a persones externes a l'empresa si ho considera necessari.

La Comissió d'investigació interna anirà informant constantment al servei de prevenció.

En finalitzar la investigació, s'emetrà un informe amb les conclusions que es derivin de la seva investigació i, si escau, amb les mesures preventives i correctores recomanables i especificació de la urgència d'aplicació. La pròpia comissió decidirà en cada cas a quines persones cal lliurar aquest informe.

El lapse de temps màxim des de la presentació de la sol·licitud fins a la tramesa de l'informe serà de 30 dies.

D'acord amb el resultat de la investigació, es duran a terme les actuacions necessàries i obrirà, si escau, un expedient disciplinari.

De totes les actuacions derivades de l'informe i de la resolució adoptada amb les mesures correctores proposades s'informarà les parts implicades.

Quan l'estudi d'un cas conclogui que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, bé siguin físics, bé siguin psíquics, es considerarà com a accident laboral i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per tal de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut sofrir.

El seguiment de l'execució i del compliment de les mesures correctores de l'aplicació d'aquest protocol correspondrà a l'assemblea o a la persona destinatària decidida per la Comissió.

Revisió del procediment

Aquest procediment es revisarà i modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic.

