Prevenció i actuació de l'assetjament laboral

Procés intern

Juliol 2017

CAE Escola Bressol Les Girafes Blaves · Escorial 169 · 08024 Barcelona · Tel. 93 285 32 40 · escola@nexefundacio.org
Centre de Recursos i Administració · Travessera de Dalt 100 · 08024 Barcelona · Tel. 93 284 64 23 · nexefundacio@nexefundacio.org
www.nexefundacio.org

Inscrita amb el núm. 619 en el registre de fundacions privades de la Generalitat de Catalunya – NIF: G-59.986.299

Nexe Fundació Privada
C. de l'Escorial, 169
08024 Barcelona
Telèfon 93 284 64 23

Data del document:
Juliol de 2017

Històric de revisions d'aquest document

Prevenció i actuació de l'assetjament laboral

Versió	Data	Resum de canvis realitzats/ referència dels canvis	Responsable
1			
2			
n			

En cas que el procés sigui objecte de modificació o actualització, la unitat organitzativa responsable del procés haurà d'informar a la unitat organitzativa responsable d'actualitzar el catàleg de processos de NEXE FUNDACIÓ.

CAE Escola Bressol Les Girafes Blaves · Escorial 169 · 08024 Barcelona · Tel. 93 285 32 40 · escola@nexefundacio.org
Centre de Recursos i Administració · Travessera de Dalt 100 · 08024 Barcelona · Tel. 93 284 64 23 · nexefundacio@nexefundacio.org
www.nexefundacio.org

Inscrita amb el núm. 619 en el registre de fundacions privades de la Generalitat de Catalunya – NIF: G-59.986.299

Índex

Introducció 5
Objectiu 6
Declaració institucional 7
Ámbit d'aplicació 9
Descripció del procés 10
Fases del procés 22
Sistemes informàtics en ús (TIC) 25
Prevenció de l'assetjament laboral 26

CAE Escola Bressol Les Girafes Blaves · Escorial 169 · 08024 Barcelona · Tel. 93 285 32 40 · escola@nexefundacio.org
Centre de Recursos i Administració · Travessera de Dalt 100 · 08024 Barcelona · Tel. 93 284 64 23 · nexefundacio@nexefundacio.org
www.nexefundacio.org

Inscrita amb el núm. 619 en el registre de fundacions privades de la Generalitat de Catalunya – NIF: G-59.986.299

Introducció

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es considera una forma de discriminació en funció del sexe d'una persona i per tant, són contraris al principi d'igualtat entre dones i homes que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març , per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23.3.2007).

Aquests comportaments són un atemptat contra la dignitat i la intimitat de les persones i s'han d'abordar en l'àmbit laboral per tal de protegir la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com la salut física i mental de les persones treballadores.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, estableix que les empreses "promoguin condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina i a arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte".

Nexe Fundació Privada (en endavant NEXE FUNDACIÓ), a través de la seva política de prevenció assumeix el compromís de "reconèixer i protegir la dignitat de les persones treballadores i la igualtat entre dones i homes".

NEXE FUNDACIÓ, mitjançant aquest document, dóna resposta a l'obligació legal requerida i al compromís de la seva política de prevenció, i també als principis de responsabilitat social i sostenibilitat global, els quals promouen el respecte mutu, els valors ètics, el respecte a les persones i als valors democràtics i la igualtat de les persones independentment de la seva identitat.

El document que es presenta a continuació recull les accions dirigides a prevenir l'assetjament laboral - assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o l'assetjament moral- definint la postura de NEXE FUNDACIÓ respecte a l'assetjament i les principals actuacions preventives orientades a la sensibilització , la informació i la formació, i l'abordatge de casos, mitjançant un procés intern d'actuació que estableix funcions i responsabilitats entre els agents implicats per tal de canalitzar i resoldre casos d'assetjament que puguin haver en l'organització.

Objectiu

Definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament laboral - assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o assetjament moral - amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de NEXE FUNDACIÓ, a través d'establir mecanismes de prevenció per a la construcció d'un entorn de treball respectuós i un protocol d'actuació davant de situacions de presumpte assetjament laboral.

Declaració institucional

NEXE FUNDACIÓ està plenament compromesa a fomentar i difondre els principis de responsabilitat social i sostenibilitat global establerts en el Pacte Mundial de les Nacions Unides (Global Compact), per al suport i respecte dels drets humans fonamentals i la defensa a l'abolició de les pràctiques de discriminació en l'ocupació.

NEXE FUNDACIÓ treballa amb l'objectiu d'aconseguir un entorn laboral segur i respectuós per a totes les persones, a través de la promoció del respecte mutu, els valors ètics i democràtics, el respecte a les persones i la igualtat entre les persones independentment de la seva identitat.

D'acord amb aquests principis, tot el personal que treballa a NEXE FUNDACIÓ té dret a què es respecti la seva dignitat i té l'obligació de tractar les persones amb les que es relaciona per motius laborals -altres persones treballadores, infants i families, voluntaris i alumnes en pràctiques, proveïdors i proveïdores, col·laboradors i col·laboradores externs- pel que fan i de col·laborar perquè les persones a la institució siguin respectades.

Per això, NEXE FUNDACIÓ declara que l'assetjament laboral -assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o assetjament moral- no són permesos, ni tolerats sota cap circumstància, que no han de ser ignorats i que poden ser sancionats.

Per tant, NEXE FUNDACIÓ es compromet a:

- Difondre aquest document de prevenció i actuació i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, especialment, per als càrrecs de responsabilitat, per tal que contribueixin a augmentar la consciència sobre aquest tema i a difondre el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'organització.
- Donar suport i assistència específica a les persones que pateixen aquestes situacions, nomenant una o diverses persones amb formació i aptituds necessàries per a realitzar aquesta funció.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tracten i tramiten amb la màxima diligència i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admeten represàlies contra la persona assetjada que presenta una queixa o denúncia interna o contra les persones que participen d'alguna manera en el procés de resolució.

- Garantir la protecció de tots els agents implicats. Quan el procés es derivi en que la queixa no estava fonamentada, que les dades aportades o els testimonis són falsos o que s'apreciï mala fe en l'aplicació d'aquest procés, Direcció General podrà incoar un expedient disciplinari corresponent a les persones que han iniciat el tràmit i/o han participat.
- L'aplicació d'aquest procés no ha d'impedir en cap cas, que les persones implicades facin servir paral·lelament o amb posterioritat, les accions legals oportunes.

Per a la consecució efectiva d'aquests compromisos, NEXE FUNDACIÓ requereix a les persones de l'organització, especialment les que tenen autoritat sobre altres, assumir les següents responsabilitats:

- Evitar les accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals o que es facin per raó del sexe d'una persona, que són o puguin ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- Actuar de manera adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix el present document, no ignorant-los, ni tolerant-los, ni deixant que es repeteixin o s'agreugin, sinó posant-los en coneixement de les persones adequades i sol·licitant el seu suport i/o donant suport a les persones que els pateixen.

El document que inclou aquesta declaració concreta els compromisos especificats i es revisarà quan sigui necessari o per imperatiu legal.

Àmbit d'aplicació

L'assetjament laboral - assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i / o assetjament moral - s'estableix quan el vincle o la relació entre les persones és per raó de feina o professió a desenvolupar; és a dir, aquest no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'organització.

Per tant, l'àmbit d'aplicació i protecció d'aquest document és:

a) Personal amb vinculació laboral a NEXE FUNDACIÓ: treballadors retribuïts

b) Personal voluntari de NEXE FUNDACIÓ.

c) Personal sense vinculació laboral a NEXE FUNDACIÓ però que es relaciona per: 1) raó de treball o professió, per exemple, personal d'empreses externes que col·laboren amb NEXE FUNDACIÓ o 2) per l'activitat que es desenvolupa a NEXE FUNDACIÓ, per exemple alumnes en pràctiques, becàries i becaris, etc. sempre que hi hagi implicat personal amb vinculació laboral a NEXE FUNDACIÓ.

L'assetjament laboral pot produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per raons professionals i laborals. Això inclou viatges, jornades de formació, reunions, etc.

Queda exclòs de l'àmbit d'aplicació d'aquest document les situacions que presumptament són d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i / o assetjament moral entre participants, on no hi hagi implicat personal amb vinculació laboral a NEXE FUNDACIÓ.

Descripció del procés

OBJECTIU			
Definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament laboral - sexual, per raó de sexe i moral - amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de NEXE FUNDACIÓ, a través d'establir mecanismes de prevenció per a la construcció d'un entorn de treball respectuós i un protocol d'actuació davant de situacions de presumpte assetjament laboral.			
DESCRIPCIÓ			
Aquest document pretén ser una guia per a la prevenció, identificació i resolució de situacions d'assetjament laboral -assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament mora - sempre sota les garanties de confidencialitat que exigeix aquesta problemàtica.			
CARACTERÍSTIQUES			
Inici del procés	Persona que se sent assetjada o se sent molesta pel comportament d'alguna persona amb la qual es relaciona per motiu laboral.		
Final del procés	Es determina que no hi ha indicis d'assetjament laboral: assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i / o assetjament moral. Finalitza el assetjament laboral -assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament moral- per part de la/les persona/es que origina/en aquesta situació. Es trasllada a direcció general la recomanació de dur a terme mesures correctores i/o disciplinàries a la/les persona/es que persisteixen en continuar amb les conductes d'assetjament laboral. La durada del procés no hauria de superar 1 mes.		
Àmbit d'aplicació	Personal amb vinculació laboral a NEXE FUNDACIÓ, voluntaris o personal sense vinculació laboral que es relaciona per raó de treball, professió o per l'activitat que desenvolupa a NEXE FUNDACIÓ, sempre que hi hagi implicat personal amb vinculació laboral a NEXE FUNDACIÓ.		
Canals de comunicació en el procés	☒	**Presencial**	
	☒	**e-Mail**	
	☒	**Telefònic**	
Agents implicats	**Unitat organitzativa responsable del procés**	- Administració i Finances	

	Altres agents implicats	- Personal laboral de NEXE FUNDACIÓ. - Voluntaris de NEXE FUNDACIÓ. - Persones externes vinculades a NEXE FUNDACIÓ per treball o professió. - Persona que presenta una queixa o denúncia d'assetjament. - Persona acusada d'assetjament. - Persona de referència per a casos d'assetjament. - Comitè d'Igualtat. - Direcció General.
PRINCIPIS I GARANTÍES		
Unitat organitzativa		Drets i obligacions
Personal laboral de NEXE FUNDACIO		**Drets** Treballar en un entorn saludable i no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe. Promoure relacions de respecte amb les persones amb les que es manté relació per motius professionals. Cap persona ha de patir comportaments o accions que resultin ofensives, humiliants, denigrants o molestes (veure annex 1).
Personal voluntari de NEXE FUNDACIO		
Persones externes vinculades a NEXE FUNDACIO per treball o professió.		**Obligacions** - Tractar amb respecte a companys i companyes, responsables d'àrea o de departament, subordinats o subordinades, proveïdors o proveïdores, les famílies, persones externes vinculades a NEXE FUNDACIÓ pel seu treball o professió, etc. - Evitar accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives. - Evitar comportaments que puguin fer que una persona se senti incòmoda, exclosa o que la situï en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes de dirigir-se als altres, difusió d'imatges i missatges sexistes, etc.) - No ignorar aquestes situacions, accions o comportaments. - Informar de les situacions d'assetjament que es tingui coneixement i guardar el deure de confidencialitat. La privacitat de les persones sempre ha de ser respectada, fins i tot quan el cas s'ha tancat o resolt.

Persona que presenta una denuncia d'assetjament	**Drets** - Tenir garanties que la denúncia es gestiona amb agilitat. - Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés. - Rebre la garantia que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal, si la denúncia és de bona fe. - Rebre informació de l'evolució de la denúncia. - Rebre informació de les accions cautelars i correctores que resulten de la denúncia. - Rebre un tracte just. **Obligacions** (veure les obligacions del personal laboral)
Persona presumptament assetjadora	**Drets** - Estar informada de la queixa o denuncia. - Rebre una còpia de la denuncia i respondre. - Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés. - Rebre informació de l'evolució de la denúncia. - Rebre un tracte just. **Obligacions** (veure les obligacions del personal laboral)
RESPONSABILITATS DELS DIFERENTS PARTICIPANTS DEL PROCÉS	
Unitat organitzativa	Rols i funcions
Persona que presenta una queixa o denúncia d'assetjament.	Veure apartat de drets i obligacions.
Persona acusada d'assetjament.	Veure apartat de drets i obligacions.
Persona de referència per a casos d'assetjament.	- Donar suport a la persona que realitza una queixa per tal d'identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe. - Facilitar informació sobre les diverses opcions per resoldre directament el problema. - Facilitar informació sobre les vies internes de resolució. - Informar dels drets i obligacions

	- Derivar el cas de suposat assetjament al Comitè d'Igualtat per a la constitució d'una comissió ètica i de resolució de conflictes (CERC).
Comitè d'Igualtat	- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol d'actuació. - Contribuir a augmentar la cultura i la sensibilitat sobre l'assetjament. - Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments i contribuir a les identificacions de situacions de risc. - Proposar i constituir una comissió ètica i de resolució de conflictes en cas que la persona de referència informi d'un cas d'assetjament a la institució. - Actuar com a garantia del procés i dels compromisos que s'estableixin..
Comissió ètica i de resolució de conflictes	- Analitzar la informació i la documentació recopilada. - Recollir nova informació a través d'entrevistes, si s'escau. - Proposar mesures correctores per a la resolució del cas. - Elaborar un informe de conclusions per a la direcció general.
Responsable higiènic-sanitària amb el suport de Administració (àrea de Personal, àrea de Prevenció de Riscos Laborals-Medicina del treball)	- Assessorar i assistir a la persona de referència, a les persones afectades per tal d'explorar el cas i aprofundir. - Visitar la persona afectada per tal de valorar el seu estat de salut, havent rebut autorització per part de la persona treballadora. - Assessorar a la direcció general pel que fa a les mesures correctores i/o disciplinàries a dur a terme. - Executar les mesures correctores i / o disciplinàries establertes per direcció general. - Arxivar i custodiar l'expedient del cas.
Direcció General	- Gestionar la implantació del procés i establir les mesures preventives i/o correctores pertinents que siguin de la seva competència. - Establir les mesures correctores i/o disciplinàries dels casos tractats por una comissió ètica i de resolució de conflictes a la institució (CERC).
PROCESSOS ASSOCIATS	

Processos superiors	Processos al mateix nivell	Processos inferiors
---	---	---
NORMATIVA APLICABLE		
Normativa Interna	- Xarxa Espanyola del Pacte Mundial de Nacions Unides (Global Compact). - Política de Prevenció de Riscos Laborals. Aprovada per la Direcció General en data novembre de 2010.	

Normativa Externa	- Articles 15.2 i 40.7 i 8 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya. - Resolució 243 / VI del Parlament de Catalunya, de 11 d'octubre de 2000, de defensa de la no discriminació per motiu d'opció sexual. - Llei 3/2005, de 8 d'abril, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals. - Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. - Articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola. - Articles 172, 184 i 316-318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal. - Article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. - Articles 28 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social. - Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni per part de persones del mateix sexe. - Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. - Articles 115, 116 i 117 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social. - Articles 4.2 c) i e), 96.11 i 14 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. - Articles 8.11 i 13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social. - Carta europea per a la igualtat entre homes i dones en la vida local. - Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball (2001/2339/[INI]). - Comissió de la Unió Europea (2001) Violència en el Treball. Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Document 0978/01 ES. - Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28 de març de 2002). - Directiva 2000/78 /CE del Consell d'Europa. L'apartat 11 fa referència a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el lloc de treball i l'ocupació sense discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual. - Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones quant a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professional i a les condicions de treball. En l'article 2 s'inclouen definicions d'assetjament i en el punt 3 del mateix article se subratlla que l'assetjament sexual es considera discriminació per raó de sexe i, per tant, estarà prohibit. - Codi de conducta europeu 1992; tot i no ser vinculant, tracta l'assetjament sexual com un problema de discriminació per raó de sexe.

RELACIÓ DOCUMENTAL				
Documentació	Descripció i referència	Origen document	Arxiu/Custòdia	Suport físic arxiu
Comunicació situació d'assetjament i acceptació procés intern	Document que estableix la base de partida per tractar formalment una presumpta situació d'assetjament a la institució, descrivint què, qui, com, on i quan ha succeït. Signada pel treballador/a.	Persona que presenta queixa d'assetjament.	Administració (Confidencial)	☒ Paper
Consentiment informat	Document confidencial que autoritza a la persona de referència i la comissió ètica i de resolució de conflictes a consultar (no custodiar) l'informe mèdic derivat de la visita de vigilància de la salut amb motiu del procés d'investigació d'assetjament.	Departament d'Administració (Personal)	Administració (Personal) (Confidencial)	☒ Paper
Informe de salut	Informe mèdic que acredita l'estat de salut de la persona treballadora.	Informes mèdics del personal sanitari que realitza el seguiment i control de l'estat de salut de la persona.	PRL-Medicina del Treball (Confidencial) Responsable	☒ Paper
Orientacions pràctiques	Eines i orientacions pràctiques per a la	Annex 1 d'aquest document.	Responsable Higiènic–Sanitari	☒ Paper ☒ Electrònic

davant d'una situació d'assetjament	persona que viu una situació d'assetjament			☐ Altres (especificar)
Contactes d'atenció, assessorament i interès externs a NEXE FUNDACIÓ	Relació d'organismes de l'administració que treballen el tema de l'assetjament i ofereixen assessorament i atenció a les persones.	Annex 3 del present document	Administració	☒ Paper ☒ Electrònic ☐ Altres (especificar)
Informe de conclusions i mesures correctores situació	Informe elaborat per la comissió ètica i de resolució de conflictes (CERC)	Comissió ètica i de resolució de conflictes	Administració (Personal) (Confidencial)	☒ Paper ☐ Electrònic ☐ Altres (especificar)
Expedient confidencial investigació cas d'assetjament	Recopilació dels documents generats i recopilats durant el procés d'investigació de la situació d'assetjament.	Persona de referència NEXE FUNDACIO. Comissió ètica i de resolució de conflictes i RRHH-Personal	Administració (personal) (Confidencial)	☒ Paper ☐ Electrònic ☐ Altres (especificar)

CALENDARI / TERMINIS	
Calendari del procés	Descripció del calendari
Tot l'any	

SEGUIMENT i MESURES				
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Responsable indicador	Periodicitat
Casos d'assetjament	Número de casos comunicats formalment	Número	Responsable Higiènic-Sanitari	Anual

GLOSSARI	
Nom	Descripció

Assetjament	Tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, l'opinió, la discapacitat, el naixement, l'edat, el sexe, la identitat de gènere o orientació sexual, o qualsevol altra Condició o circumstància personal o social 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.

Assetjament sexual	Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. A títol d'exemple, sense ànim excloent ni limitador, i sempre tenint en compte el factor d'insistència o repetició, alguns comportaments que conjuntament Amb altres o per si sols, quan són molt greus, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'Assetjament sexual són: - **Verbals** Fer bromes sexuals ofensives. Fer comentaris sexuals obscens. Dirigir-se a algú amb maneres que són denigrants o obscenes. Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona. Preguntar o explicar fantasies / preferències sexuals. Fer insinuacions o indirectes sexuals. Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals. Fer xantatge sexual. Demanar favors sexuals. Amenaçar amb penjar fotos o vídeos en què es mostra a la persona mantenint relacions sexuals. Fer invitacions persistents a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona que és objecte d'elles hagi deixat clar que no les vol i que són inoportunes. Oferir cites compromeses o trobades sexuals o pressionar per concretar-les. - **No verbals** Fer mirades lascives al cos. Fer gestos obscens. Utilitza gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit per "decorar" el lloc de treball. Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu. - **Físics** Apropar i envair l'espai físic reiteradament. Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de manera innecessària. Realitzar un contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges). Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

Assetjament per raó de sexe	Comportament no desitjat per la persona que el rep, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. L'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o un treballador per motiu del seu gènere, perquè no exerceix el rol que culturalment s'atribueix al seu sexe. A diferència de l'assetjament sexual, no hi ha necessàriament comportament físic, sinó que es tracta d'un assetjament moral i psicològic. A títol d'exemple, sense ànim excloent ni limitador, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'Assetjament per raó de sexe o orientació sexual els comportaments i les accions següents: Tenir conductes discriminatòries pel fet de ser dona. Dirigir-se a la persona de manera ofensiva. Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les dones. Utilitzar humor sexista. Menysprear el treball realitzat. Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe. Ignorar aportacions, comentaris o accions. També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motius de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per la Conciliació de la vida personal, familiar i laboral. En aquests casos l'efecte és que la persona es veu forçada o induïda a renunciar al seu lloc de treball o als seus drets laborals. L'assetjament s'inicia quan la treballadora comunica que està embarassada, quan s'incorpora de nou al seu lloc de treball després de la baixa maternal o sol·licita alguns dels drets laborals previstos per a aquest supòsit. Per exemple: Denegar arbitràriament els permisos a què es té dret. Assignar tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir. Assignar una persona a un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional. Sabotejar el treball realitzat o impedir - deliberadament - l'accés als mitjans adequats per realitzar-lo (informació, documents, equipament). Veure annex 3. Quaderns drets laborals de les dones.

Assetjament moral	Comportament negatiu entre companys o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual l'afectat / a és objecte d'assetjament i atacs sistemàtics, durant molt de temps, de manera directa o indirecta, per part d'una o més persones, amb l'objectiu o l'efecte de fer-li el buit. (Comitè consultiu Unió Europea, 2001) Aquella situació en la qual una persona o grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema (comportaments descrits per H. Leymann), de forma sistemàtica (almenys un cop per setmana), durant un temps prolongat (més de sis mesos), sobre altres persones en el lloc de treball. Aquells conflictes passatgers i localitzats en un moment concret quedarien exclosos del concepte d'Assetjament moral ja que s'entén que aquests són inevitables en l'àmbit de les relacions humanes, i com a tal, en l'àmbit laboral. (NTP 476, Martín Daza i Pérez Bilbao 1998) A títol d'exemple, sense ànim excloent ni limitador, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'Assetjament moral els comportaments i les accions següents: Limitar les possibilitats de comunicació: forma en què ocorre la comunicació, impacte sobre l'autoestima i comunicació negativa. Atacs a les relacions socials personals: conductes humiliants, limitar les possibilitats de mantenir contactes socials. Atacs a la reputació: conductes d'aïllament, difondre rumors, ridiculitzar. Atacs a la qualitat professional i a la situació vital: canvis freqüents en les tasques, procurar disminuir el rendiment de la persona en la seva professió i a la vida en general. Atacs directes a la salut: violència o amenaces de violència, assignar tasques perilloses. Per tant, ens trobarem davant d'una situació d'assetjament moral quan un o més individus siguin sotmesos a situacions com les descrites anteriorment, de manera sistemàtica i persistent en el temps, per part d'un altre membre de l'organització (superior, company o subordinat), qui pot arribar a implicar a d'altres. Les conseqüències habitualment resulten ser devastadores per a la víctima a nivell físic i psicològic, finalitzant, força sovint amb la expulsió o abandonament de la feina per part de la víctima. A això, s'hi han d'afegir els danys col·laterals cap als familiars de les víctimes i cap a la pròpia organització, pel que fa a costos econòmics i Disminució del rendiment laboral.

Fases del procés

PREVENCIÓ i ACTUACIÓ DE L'ASSETJAMENT LABORAL

Descripció de l'activitat

	Descripció de les activitats	
	Codi Activitat	**Descripció Activitat**
FASE 1	A	**Identificació de la situació** Si bé pot haver-hi una Interacció informal prèvia al procés, per poder posar en marxa el procés es requereix una comunicació per escrit dels fets per part de la persona afectada. Aquesta comunicació s'ha d'adreçar a la persona de referència a NEXE FUNDACIÓ per a casos d'Assetjament laboral. (Veure annex 4 del present document) Rebuda la comunicació, la persona de referència a NEXE FUNDACIÓ per a casos d'Assetjament s'entrevista amb la persona que es considera assetjada amb la finalitat d'identificar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona. A més, també s'informarà i assessorarà a la persona que es considera afectada sobre els seus drets i les opcions i accions que pot emprendre. En cas de no haver-hi indicis d'Assetjament, la persona de referència informarà del resultat de la seva valoració prèvia i els motius que la porten a aquesta valoració. Recordarà a la persona que es considera assetjada les accions que pot emprendre basant-se en els annexos 1 i 3 d'aquest procés.
FASE 2	A	**Existència d'indicis d'assetjament** Si hi ha indicis d'Assetjament o existeixen dubtes seriosos en quant a la seva existència, la persona de referència podrà sol·licitar assessorament al Servei de Prevenció Aliè de Medicina del Treball, concertat per NEXE FUNDACIÓ, amb la finalitat que visitin a la persona que es considera afectada. La informació facilitada al psicòleg o psicòloga per les parts és confidencial i només es pot mostrar a la comissió ètica de Resolució de conflictes (CERC) o a altres persones implicades en el procediment amb el consentiment de la persona entrevistada / visitada. A proposta de la persona de referència, un tècnic de riscos psicosocials extern podrà col·laborar en el procés mantenint una o diverses entrevistes amb les persones afectades amb la finalitat d'aprofundir en el cas. En tot cas, la intervenció d'aquesta persona també està subjecta a acords de confidencialitat i només podrà ser compartida amb consentiment de la persona entrevistada. La persona de referència també haurà d'incloure l'audiència de totes les persones implicades, en particular la persona que presumptament

		és assetjadora, i valorar si es descarten els indicis d'Assetjament o es confirmen.
	A	**Confirmació dels indicis d'assetjament** En cas que es confirmin els indicis d'Assetjament, la persona de referència valorarà i proposarà, si és possible, mesures cautelars amb protecció per a la persona assetjada. Ha de comunicar aquestes mesures de protecció a Administració perquè les executi. Ha de comunicar al Comitè d'Igualtat de l'existència d'un cas d'Assetjament perquè proposi una Comissió ètica i de Resolució de conflictes (CERC).
FASE 3	A	**Composició i constitució CERC** El Comitè d'Igualtat proposa la constitució de la CERC, que estarà formada per: - 1 persona representant del Patronat - 1 persona externa experta i reconeguda - 1 persona representant de l'equip de Direcció. - 1 persona representant del Comitè d'Igualtat. - 1 persona representant dels treballadors. Tots els membres de la CERC han de garantir en tot el procés la no discriminació i la confidencialitat de les dades i informacions obtingudes. La persona de referència per a casos d'Assetjament a NEXE FUNDACIÓ comunicarà la proposta de composició a la persona assetjada. Si un cop comunicats els noms dels membres de la CERC, la persona assetjada no està d'acord amb algun membre, motivadament, el Comitè d'Igualtat substituirà el membre / membres no acceptats. Aquesta recusació només es podrà produir una vegada. La persona de referència per a situacions d'assetjament a NEXE FUNDACIÓ no ha de revelar el nom de la persona treballadora que ha presentat la queixa formal a la CERC fins que la persona assetjada no accepti la composició final d'aquesta comissió. Un cop acceptada la composició, es constitueix la CERC, la qual llavors rebrà l'expedient documental recopilat i custodiat fins a la data per la persona de referència.

	A	**Avaluació i anàlisi de la situació** Si hi ha proves evidents d'assetjament, es farà una Recomanació de mesures correctores a la Direcció General perquè estableixi les actuacions que cal dur a terme i obri, si és el cas, un expedient disciplinari. Direcció general podrà sol·licitar l'assessorament de serveis jurídics amb la finalitat de poder establir les mesures finals a realitzar.
FASE 4	A	**'Execució de les mesures correctores i / o disciplinàries** Administració conjuntament amb l'equip directiu executarà les mesures correctores i / o disciplinàries establertes per la Direcció general d'acord amb la legislació vigent: *Article 8, Reial Decret legislatiu 5/2000, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.* L'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe es pot valorar com a falta greu o molt greu, segons el tipus i les circumstàncies del cas i d'acord amb el que determina la normativa vigent en matèria disciplinària La documentació generada durant el procés es recopilarà en un expedient i es guardarà i custodiarà a l'arxiu confidencial del departament d'administració.
	A	**Comunicació escrita de la resolució** La persona de referència per a casos d'Assetjament a NEXE FUNDACIÓ informarà per escrit a la persona assetjada sobre la Resolució establerta i les mesures correctores i / o disciplinàries dutes a terme. Administració informarà per escrit a la persona assetjadora sobre la Resolució establerta i les mesures correctores i / o disciplinàries dutes a terme. El missatge anirà amb còpia a la persona de referència per a casos d'Assetjament a NEXE FUNDACIÓ i a la Direcció general.
	A	**Seguiment dels casos** La persona de referència per a casos d'Assetjament a NEXE FUNDACIÓ farà el seguiment dels casos succeïts. En cas que s'identifiqués que la conducta assetjadora contínua, la persona de referència comunicaria la situació al Comitè d'Igualtat, qui convocaria, en la mesura del possible, a la mateixa comissió que va tractar el tema en el passat.

Sistemes informàtics en ús (TIC)

No aplica.

Prevenció de l'assetjament laboral

NEXE FUNDACIÓ es compromet a fomentar mesures preventives encaminades a fer una prevenció primària de l'assetjament, és a dir, promoure mesures que tinguin per objectiu evitar conductes i actituds propícies per a la Aparició de l'assetjament.

a. Comunicació.

Difondre aquest procés a tot el personal de NEXE FUNDACIÓ amb l'objectiu de contribuir a augmentar el nivell de sensibilitat sobre aquest tema. i facilitar l'accés a aquest procés a totes les persones vinculades a la institució.

b. Responsabilitat.

Les persones treballadores de NEXE FUNDACIÓ tindran la responsabilitat de garantir un entorn laboral que fomenti el respecte i la dignitat. Els responsables d'àrea, coordinadors i directius han de garantir i prevenir que no es produeixin situacions d'Assetjament dins del seu àmbit.

c. Formació.

Per tal d'augmentar la sensibilització entorn l'assetjament s'inclourà aquesta matèria en els programes de formació transversal de la institució.

- Campanyes de sensibilització i conscienciació dels treballadors i treballadores i de les persones amb responsabilitat sobre tercers amb la finalitat de millorar el clima laboral mitjançant el canvi de comportaments i actituds inadequades.

- Accions específiques de formació entorn a: què són i què no són conductes d'Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, fomentar la igualtat i el respecte a l'elaborar documents escrits (correus electrònics, informes, etc.).
  Les accions específiques s'han de fer a quatre nivells:
  1. Persones amb càrrecs de responsabilitat a la Institució (obligatòria)
  2. Persones amb funcions directes en el procés de prevenció i actuació d'Assetjament sexual i per raons de sexe.
  3. Personal laboral NEXE FUNDACIÓ.
  4. Persones de nova Incorporació o personal associat a la institució.

ANNEXOS

ANNEX 1

Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament laboral: persones que consideren que l'estan patint

CAE Escola Bressol Les Girafes Blaves · Escorial 169 · 08024 Barcelona · Tel. 93 285 32 40 · escola@nexefundacio.org
Centre de Recursos i Administració · Travessera de Dalt 100 · 08024 Barcelona · Tel. 93 284 64 23 · nexefundacio@nexefundacio.org
www.nexefundacio.org

Inscrita amb el núm. 619 en el registre de fundacions privades de la Generalitat de Catalunya – NIF: G-59.986.299

ANNEX 1. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament laboral: persones que consideren que l'estan patint

NEXE FUNDACIÓ reitera que les situacions d'Assetjament sexual i / o per raons de sexe no han de ser tolerades sota cap circumstància i que es donarà suport a les persones que puguin ser afectades per aquests comportaments.

Si alguna persona se sent que és assetjada o se sent molesta pel comportament d'alguna persona amb la qual es relaciona per motiu laboral -companys o companyes, responsables, proveïdors o proveïdores, persones col·laboradores-, a continuació s'indiquen algunes orientacions pràctiques per saber com actuar:

A. Manifestar de manera clara la teva postura de rebuig.

Deixa ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que consideres ofensives i sol·licita a la persona que provoca aquesta situació que no es repeteixin.

Per exemple, pots parlar amb la persona directament; o si això és difícil, pots enviar-li un escrit que inclogui: una descripció dels fets (recorda incloure detalls, dates i la descripció dels comportaments ofensius), una descripció dels sentiments que provoca aquesta situació o comportament i la Petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si optes per l'escrit, recorda posar-li data i guardar una còpia.

La comunicació directa és optativa, en cap cas és una condició necessària per a poder utilitzar altres canals per resoldre la situació, descrits a continuació.

B. Documentar l'assetjament laboral

Pren nota i registra els incidents. Documenta què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, en quines circumstàncies i si hi havia alguna persona que l'ha presenciat.

Explicar la situació a alguna persona de confiança pot ajudar-te a afrontar la situació.

C. Sol·licitar suport

NEXE FUNDACIÓ designarà una persona de referència amb la formació i les aptituds necessàries per assessorar en aquest procés. Aquesta persona podrà: ajudar a comunicar amb la persona que presumptament està creant aquesta situació, dirigir-se en nom de la persona afectada a la persona presumptament assetjadora fent-li saber que el seu comportament és molest i advertir-la de les conseqüències de continuar amb la seva actitud.

Externament, la persona suposadament assetjada pot també dirigir-se a organismes o programes específics de l'administració pública que treballen aquesta problemàtica (veure Annex 3).

D. Sol·licitar informació

Considera i valora totes les opcions existents per solucionar el problema:

- via interna;

Formalitzant una queixa interna escrita i sol·licitant l'assistència i suport de la persona de referència per a aquestes situacions.

- via externa,

Formalitzant una denúncia externa per, a) via administrativa (Inspecció de Treball), o b) via judicial (Jutjat del Social)

La conveniència que la persona treballadora que pateix la situació d'Assetjament utilitzi una via o una altra depèn de factors que són necessaris considerar: gravetat i abast de l'incident o els incidents, Posició de la persona que presumptament assetja amb relació a la persona assetjada, si és la primera vegada que s'ha produït l'incident o si s'han produït incidents abans i la voluntat de la persona que pateix la situació, que, en definitiva, és qui ha de prendre aquesta decisió.

Les vies internes tenen caràcter no excloent respecte les vies externes; és a dir, optar per formalitzar una queixa interna no exclou que es pugui exercir el dret d'utilitzar la via externa quan es consideri oportú.

La via externa a través d'accions legals és especialment convenient si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la Posició de la persona que crea la situació o les vies de Resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la Solució a què s'ha arribat per via interna.

L'assetjament sexual està tipificat com a delicte al Codi Penal, art. 184. Sempre que els fets succeïts siguin susceptibles de constituir un delicte es requereix acudir a la via penal.

ANNEX 2

Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament laboral:

testimonis

CAE Escola Bressol Les Girafes Blaves · Escorial 169 · 08024 Barcelona · Tel. 93 285 32 40 · escola@nexefundacio.org
Centre de Recursos i Administració · Travessera de Dalt 100 · 08024 Barcelona · Tel. 93 284 64 23 · nexefundacio@nexefundacio.org
www.nexefundacio.org

Inscrita amb el núm. 619 en el registre de fundacions privades de la Generalitat de Catalunya – NIF: G-59.986.299

ANNEX 2. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament laboral: testimonis

Si observes que una persona es comporta de manera que sembla molesta o ofesa amb una altra persona, o si algú de l'entorn laboral proper pateix aquestes situacions, no les ignoris.

Qualsevol persona que observi una conducta d'Assetjament sexual o d'Assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament sigui objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho.

Com? Es proposa seguir les següents actuacions:

- Advertir a la persona que crea aquesta situació que el seu comportament és inadequat i que si no finalitza es denunciarà.

- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.

  En la mesura que sigui possible, recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adreci a la persona que l'assetja per manifestar el seu rebuig a les pretensions, situacions i / o actituds que considera ofensives i que no desitja que es repeteixin. Si l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe contínua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la persona de referència per a casos d'Assetjament a NEXE FUNDACIÓ.

- Informar a la persona de referència per a casos d'Assetjament a NEXE FUNDACIÓ

  Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'Assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament sigui objecte directe d'aquesta conducta, ha d'informar a la persona de referència per a casos d'Assetjament a NEXE FUNDACIÓ perquè determini com procedir.

ANNEX 3

Contactes d'atenció, assessorament i interès externs a NEXE FUNDACIO

ANEXO 3. Contactes d'atenció, assessorament i interès externs a NEXE FUNDACIO.

Oficines d'informació a les dones de *l'Institut Català de les Dones (ICD)*

El telèfon 900 900 120 d'atenció a les dones en situació de violència es gratuït i confidencial, i funciona tots els dies de l'any 24h.

Web. http://dones.gencat.cat/ca/ambits/atencio_dones/

Punts d'informació i atenció a les dones (PIADs)

Serveis municipals de proximitat que ofereixen informació, atenció i assessorament en tots aquells temes d'interès per a les dones i també possibiliten l'accés a diferents recursos de la ciutat. Hi ha un a cada districte.

c / Mallorca, 219, districte Eixample (Barcelona)

Horari: dilluns, dimecres i divendres de 9 a 12h. Dimarts i dijous de 16 a 19h.

Web.http://w110.bcn.cat/portal/site/Dones/menuitem.de19ba4a7f0fe87b6306809220348a0c/indexdcdc.html?vgnextoid=de1f1caab0204410VgnVCM1000001947900aRCRD&lang=ca_ES

Punts d'assessorament jurídic (PAJ)

Servei de resposta especialitzada a les diferents demandes d'informació i assessorament jurídic de qualsevol dona que visqui o treballi a la ciutat de Barcelona. Edita quaderns d'assessorament per a dones sobre els drets laborals, la regularització de la situació administrativa dins de l'estat espanyol, sobre la violència de gènere en l'àmbit de la parella i per informar-se sobre els tràmits a realitzar per iniciar un procés de divorci o separació.

Quadern dels drets laborals de les dones

(Català)

(Castellano)

(English)

(Française)

Servei d'atenció als homes (SAH)

Assessorament i tractament dirigit a homes que volen canviar la manera de relacionar-se, allunyant-se de les conductes violentes.

c / Garcilaso, 23-27.

Telèfon 933.491.610

Horari: Matins de dilluns a divendres de 9 a 14h. Tardes de dilluns a dijous de 15 a 20h.

Web.http://w110.bcn.cat/portal/site/Dones/menuitem.de19ba4a7f0fe87b6306809220348a0c/indexa014.html?vgnextoid=289267adc8b04410VgnVCM1000001947900aRCRD&lang=ca_ES

Programa per al col·lectiu gai, lesbianes i transsexuals

El Programa és l'instrument que canalitza la voluntat del Govern de la Generalitat a assolir la plena equiparació de les persones homosexuals i transsexuals, i evitar així tota discriminació legal o social que pugui produir-se.

Web.http://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematics/lgtb/programa_lgtb/

Inspecció de Treball i Seguretat social

Les persones treballadores poden presentar denúncia a la Inspecció de Treball o plantejar una demanda al jutjat social reclamant, segons els casos, el dret a retornar a les condicions anteriors als actes discriminatoris o a la Resolució laboral amb dret a indemnització.

Web. http://www.mtas.es/itss

Comissaries dels Mossos d'Esquadra

La atenció i la protecció de les víctimes forma part de les funcions principals de la Policia de la Generalitat. Comissaries:

Web. http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/organigrama.jsp?codi=13760&jq=200047

ANEXO 4

Document de comunicació i acceptació

COMUNICACIÓ SITUACIÓ D'ASSETJAMENT i ACCEPTACIÓ INICI INVESTIGACIÓ INTERNA

Sr./Sra. ……

amb DNI ……..

i vinculació amb ☐ Personal laboral ☐ Personal voluntari

NEXE FUNDACIO

☐ Becari/a ☐ Alumne en pràctiques ☐ Externa

COMUNICO

Haver patit una situació d'Assetjament laboral - assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i / o assetjament moral - en el qual està implicat personal amb vinculació laboral a NEXE FUNDACIÓ.

Nom i cognoms de la/les persona/es implicada/es:

Nom i cognoms de possibles testimonis:

Descripció dels fets, comportaments que es consideren objecte d'assetjament laboral

(Si us plau inclogui dates, durada, freqüència dels fets, etc.)

SOL·LICITO
Que es tingui per formulada denúncia contra la persona implicada per tal que, després dels tràmits oportuns d'esbrinar els fets relatats i de les diligències que s'estimi oportú practicar, siguin ateses les raons exposades i s'elabori el preceptiu informe pel qual es proposin mesures correctores i / o disciplinàries. i amb aquesta finalitat,

CONSENTEIXO
Que s'iniciï el procés intern d'investigació, que es practiquin les proves que es considerin necessàries i que les meves dades i tot l'exposat sigui tractat de la manera més adequada possible per resoldre la situació denunciada.

Llegit, entès i conforme.

Signatura

A ……., el …… de …….. de ……..

ANNEX 5

Persona de referència per als casos d'assetjament laboral a NEXE FUNDACIO

ANNEX 5. Persona de referència per als casos d'assetjament laboral a NEXE FUNDACIÓ

Nom i cognoms

e-Mail

Telèfon

AQUESTA PÀGINA S'HA DEIXAT EN BLANC deliberadament

Barcelona, Juliol de 2017

CAE Escola Bressol Les Girafes Blaves · Escorial 169 · 08024 Barcelona · Tel. 93 285 32 40 · escola@nexefundacio.org
Centre de Recursos i Administració · Travessera de Dalt 100 · 08024 Barcelona · Tel. 93 284 64 23 · nexefundacio@nexefundacio.org
www.nexefundacio.org

Inscrita amb el núm. 619 en el registre de fundacions privades de la Generalitat de Catalunya – NIF: G-59.986.299