fcri
Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CASOS DE VIOLÈNCIA I ASSETJAMENT LABORAL
(ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I VIOLÈNCIA EN L'ÀMBIT DIGITAL)

fcri
Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació

ÍNDEX

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS 3
2. OBJECTE DEL PROTOCOL 5
3. ABAST 5
4. CONCEPTES I DEFINICIONS 6
4.1 Violència en el treball 6
4.2 Conflicte interpersonal 6
4.3 Assetjament 7
4.4 Assetjament psicològic a la feina o *mobbing* 7
4.5 Violències sexuals 10
4.6 Assetjament sexual 10
4.7 Assetjament per raó de sexe 11
4.8 Violència en l'àmbit digital 14
4.9 Definicions a l'efecte d'aquest procediment 15
5. NORMATIVA I CRITERIS LEGALS 16
6. PRINCIPIS DIRECTORS DEL PROTOCOL 18
6.1 Compromís i confidencialitat 20
7. APLICACIÓ DEL PROCEDIMENT 20
7.1 Inici del procediment 20
7.2 Desenvolupament del procediment d'actuació 21
8. MESURES DE PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ DEL PROTOCOL 26
9. SEGUIMENT DEL PROTOCOL 27
10. GESTIÓ DOCUMENTAL I REGISTRES 27
11. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR 27
ANNEX 1: FITXA DE COMUNICACIÓ DE POSSIBLES SITUACIONS D'ASSETJAMENT 29
ANNEX 2: PAUTES PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS DE VIOLÈNCIA EXTERNA AL CENTRE DE TREBALL 31
ANNEX 3: ACTUACIÓ DAVANT POSSIBLES SITUACIONS D'ASSETJAMENT LABORAL 35
ANNEX 4: MODEL DE COMUNICACIÓ D'AGRESSIONS 37

fcri
Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

De conformitat amb el que es disposa a la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació vol aconseguir un entorn de treball en el qual es respecti la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral, així com la dignitat i la llibertat de totes les persones treballadores de l'empresa i persones alienes a ella (clients, proveïdors, etc.) que mantinguin una relació laboral amb aquesta entitat.

Per a fer-ho, s'ha elaborat aquest protocol amb la finalitat d'evitar situacions d'assetjament psicològic i/o violència sexual (assetjament sexual, per raó de sexe i en l'àmbit digital), i altres tipus de violència en l'àmbit laboral, deixant clar que no es permetrà ni tolerarà cap mena d'assetjament dins de les instal·lacions i centres de treball pertanyents a l'empresa i que seran durament sancionades les persones que promoguin o practiquin aquests tipus d'assetjament dins de l'empresa. Fins i tot quan l'assetjament sigui no intencionat, no es permetrà de cap manera i s'aplicarà el mateix protocol.

La Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació es compromet a:

- Implantar un protocol articulant les mesures necessàries per a prevenir i combatre la violència i l'assetjament laboral, establint un canal confidencial, senzill, ràpid i accessible de queixes o denúncies que permeti a les víctimes d'assetjament realitzar una denúncia de la situació que està patint.
- Difondre el Protocol contra l'assetjament laboral a tot el personal intern i a qualsevol persona que, per la seva relació laboral amb l'empresa, ho sol·liciti.
- Donar suport a les persones treballadores que es vegin sotmeses a situacions d'assetjament psicològic o a qualsevol tipus de violències, incloses les sexuals, investigant els casos individualment, segons s'indica en aquest document.
- Facilitar la informació i/o formació necessària al personal per a donar a conèixer les pautes a seguir amb l'objectiu de prevenir i actuar en contra de l'assetjament psicològic i en contra de qualsevol tipus de violències, incloses les sexuals.
- Tramitar totes les queixes o denúncies que arribin a la Direcció de l'empresa amb la major transparència i confidencialitat.
- Prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament psicològic i violència, de l'assetjament sexual, la revictimització i la violència masclista.
- Garantir la igualtat de tracte i la prevenció, eliminació i correcció de tota forma de discriminació, directa o indirecta, per raó de l'origen, la nacionalitat, el sexe, el gènere, l'orientació sexual, l'ètnia, la religió, la discapacitat o altres classes de condició social o personal.
- Garantir els drets laborals i de protecció social de les víctimes.
- Fomentar la cultura preventiva de l'assetjament laboral i qualsevol tipus de violències, incloses les sexuals, en tots els àmbits i estaments de l'organització.
- Manifestar la tolerància zero de l'empresa enfront de les situacions d'assetjament laboral i violència que puguin detectar-se en qualsevol estaments de l'organització, en qualsevol de les seves formes, amb menció expressa de les conductes que es cometin a través dels mitjans digitals (ciberassetjament).

- Manifestar el rebuig a l'ús de dades personals quan la seva finalitat sigui incórrer en conductes d'assetjament laboral, així com qualsevol ús de les esmentades dades que sigui contrari al dret a la privadesa i intimitat, o que suposi una actuació que tingui com a objectiu faltar al respecte, degradar o humiliar les persones treballadores.
- Investigar internament, de manera àgil, ràpida i confidencial, les denúncies d'assetjament psicològic o a qualsevol tipus de violències, incloses les sexuals, per tal de precisar si a l'empresa s'ha produït una situació d'assetjament laboral.
- Adoptar les mesures que es considerin necessàries incloses les cautelars, administratives o sancionadores, si escau, a la persona denunciada d'acord amb la magnitud de les conductes d'assetjament o violència identificades i rescabalar la víctima que ha patit una situació d'assetjament laboral.

La Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació no tolerarà cap mena de represàlies contra aquelles persones que col·laborin amb la investigació o que promoguin la denúncia de les situacions d'assetjament psicològic o a qualsevol tipus de violències, incloses les sexuals.

Serà igual de contundent contra aquelles persones que promoguin falses denúncies, a les quals se'ls aplicarà el mateix protocol.

Barcelona, 11 de desembre de 2023

Jordi Mas i Castellà
Director general FCRI

2. OBJECTE DEL PROTOCOL

Aquest protocol descriu el procés a seguir per part de tot el personal de la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació i el personal extern d'altres empreses que realitzen la seva activitat laboral dins de les instal·lacions de l'empresa, en cas de trobar-se exposat a situacions de conflicte interpersonal, d'assetjament psicològic i/o violència sexual (assetjament sexual, per raó de sexe i en l'àmbit digital), aplicant-se per a la resolució de les situacions descrites mesures de mediació i anàlisi guiades; prenent en consideració la dignitat de les persones, els drets inviolables que li són inherents i, finalment, el respecte a la llei i als altres.

De la mateixa manera, estableix les mesures necessàries per a prevenir i evitar que es produeixi qualsevol mena de conflicte interpersonal, d'assetjament psicològic i a qualsevol tipus de violències, incloses les sexuals, així com determinar concretament les actuacions d'instrucció i sanció internes i les seves garanties en cas que alguna persona treballadora presenti una queixa en aquest àmbit, mitjançant la implantació de mesures reactives enfront de l'assetjament i, si escau, el règim disciplinari que procedeixi.

Tota persona que consideri que es troba enmig d'un conflicte interpersonal o que hagi estat objecte d'assetjament psicològic, assetjament sexual o un altre tipus de violència al lloc de treball, tindrà dret a presentar internament una denúncia, sense menyscabar les accions penals o civils que la persona assetjada pugui exercitar externament a l'organització.

Finalment, per a prevenir o actuar en casos de violència externa al centre o lloc de treball, s'aplicarà el que s'exposa a l'Annex 3 d'aquest procediment, "Actuació davant situacions de violència externa al centre de treball".

3. ABAST

Aquest protocol és aplicable a totes les persones ocupades que exerceixen la seva activitat laboral a la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació i a totes les persones d'empreses externes i alienes que mantinguin una relació laboral amb l'empresa (clients, proveïdors, etc.).

També s'aplica a les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que realitzen pràctiques no laborals o aquelles que realitzen un voluntariat.

El protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament que es produeixen durant la feina, en relació amb la feina o com a resultat d'aquesta:

a) al lloc de treball, inclusivament als espais públics i privats quan són un lloc de treball.

b) als llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta pren el seu descans o on menja, o als que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i als vestidors.

c) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina.

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).

4. CONCEPTES I DEFINICIONS

4.1 Violència en el treball

Des de la interrelació de les persones en situació de treball com a factor de risc, la violència a la feina, en les seves diferents manifestacions, és un risc significatiu i greu, que ha de ser analitzat, estudiat, corregit, i sempre que sigui possible, eliminat. La violència en el treball la podríem classificar en física, psicològica i sexual:

- Violència física: agressió física sobre la persona treballadora o causar danys a propietats de l'organització o del personal.

  Exemples: agressions físiques internes o externes (robatoris, atracaments), etc.

- Violència psicològica: intimidació, amenaces, conductes de violència psicològica susceptibles de causar dany psicològic i moral.

  Exemples: assetjament psicològic o *mobbing*.

- Violència sexual: qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condicioni el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, incloent-hi l'àmbit digital.

  Exemples: assetjament sexual, assetjament per raó sexe, violència sexual en àmbit digital (difusió actes de violència sexual, pornografia no consentida i extorsió sexual a través de mitjans tecnològics), agressió sexual, exhibicionisme i provocació sexual, etc.

4.2 Conflicte interpersonal

El conflicte interpersonal a l'entorn laboral consisteix en les diferències que sorgeixen entre les persones com a resultat d'intercanvi d'informació i/o opinions i que generen confrontació entre elles; de l'intent d'aconseguir un dret; de l'oposició a una decisió; i la lluita o la discussió entre uns i altres amb la intenció d'aconseguir un acord.

Els principals conflictes són:

- Conflicte d'interès: defensa d'un benefici, d'un objecte, d'un avantatge.
- Conflicte de poder: secundari a la percepció que la pròpia zona d'influència està en risc o a la intenció d'aconseguir més nivell de control i de capacitat de decisió.
- Conflicte d'identitat: les accions d'un/a company/a o d'una persona de jerarquia superior que agredeixin la identitat personal o professional.
- Conflicte ideològic: s'origina una impossibilitat de convivència, que impedeix establir compromisos, a causa de diferències en l'ètica, en la visió de les coses, en la religió, en la política, etc.

Els conflictes poden provocar efectes negatius en la persona i en l'organització on succeeixen, si bé per si mateixos no suposen la presència de conductes, accions o comportaments compatibles amb assetjament de qualsevol mena. S'aborden en aquest procediment atès que el seu escalament, o la inacció davant la seva manifestació, pot derivar en situacions de risc que comportin violència, per tant, hem de treballar per a prevenir-los des del principi.

Quan ens referim a conflictes en l'àmbit laboral solem pensar en circumstàncies negatives, divergències, lluites, etc. (conflictes disfuncionals). No obstant això, els conflictes poden suposar una oportunitat de canvi cap al diàleg i la cooperació, sempre que es gestionin amb eficàcia. Per això, cada conflicte ha de tractar-se de manera diferent. No enfrontar-se a la situació conflictiva o evitar-la no fa que desaparegui, sinó que el problema es perpetuï en el temps.

Les següents situacions de possible conflicte interpersonal no es consideren assetjament (relació no exhaustiva):

- Comportament "tiànic", poc respectuós, d'una persona treballadora cap a altres persones treballadores de manera habitual.
- Crítiques constructives o avaluacions de la feina explícites.
- Conflictes entre dues persones per problemes concrets que generen discussió.
- Acte singular: canvi de lloc de treball justificat, sanció correcta, discussió puntual, etc.
- Situació col·lectiva de tipus organitzatiu: eliminació d'hores extres, canvis d'horaris, etc.
- Modificacions substancials de les condicions de treball sense causa i sense seguir el procediment legalment establert.
- Conflictes sorgits durant les vagues, protestes, etc.
- Amonestaments sense desqualificar per no fer bé la feina.
- Conflictes personals i sindicals.

4.3 Assetjament

L'article 28 de la Llei 62/2003, del 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social, defineix l'assetjament com tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la minusvalidesa, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.

És a dir, hi inclou tot acte, conducta, declaració o sol·licitud que pugui considerar-se discriminatori, ofensiu, humiliant, intimidatori o violent, o bé intrusions en la vida privada.

4.4 Assetjament psicològic a la feina o *mobbing*

Segons la Nota Tècnica de Prevenció NTP 854 de l'INSST, s'entén per assetjament psicològic a la feina l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de

manera reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una/es altra/es que actuen davant ella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquic). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut.

Aquest comportament, que sovint comporta baixes laborals continuades i prolongades, té per finalitat destruir les xarxes de comunicació de la víctima, fer malbé la seva reputació, minar la seva autoestima, pertorbar l'exercici de la seva feina, degradar deliberadament les condicions de treball de la persona agredida, produint un dany progressiu i continu a la seva dignitat per a aconseguir que finalment aquesta persona o persones abandonin el seu lloc de treball.

Aquesta violència psicològica es realitza, a vegades, en funció del sexe, la raça, l'edat, l'opinió, la religió, les circumstàncies personals o socials de la víctima i, en tots els casos, atempta contra la personalitat, la dignitat o la integritat física o psíquica d'una persona.

Existeixen altres definicions per a l'assetjament psicològic o *mobbing*, n'exposem a continuació algunes:

- La definició que realitza H. Leymann sobre el *mobbing* estableix que són situacions en les quals una persona o un grup de persones exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica, de manera sistemàtica (almenys una vegada per setmana), durant un temps prolongat (més de 6 mesos), sobre una altra persona al lloc de treball.
- La Comissió Europea ho defineix com el comportament negatiu entre companys/es o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual la persona afectada és objecte d'assetjament i atacs sistemàtics, durant un temps prolongat, de manera directa o indirecta, per part d'una o més persones, amb l'objectiu i/o l'efecte de fer-li el buit.
- L'Agència Europea per a la Seguretat i Salut Laboral ho defineix com el comportament irracional repetit respecte a un/a treballador/a o a un grup de treballadors, que constitueix un risc per a la seva salut i seguretat, física i mental.

L'assetjament psicològic és una situació que evoluciona al llarg del temps i que, en moltes ocasions, té el seu origen en esdeveniments poc rellevants, però que poden acabar amb la víctima fora de la vida laboral.

Formes d'expressió d'assetjament psicològic o *mobbing*

Es consideren circumstàncies que poden evidenciar l'existència de situacions d'assetjament psicològic:

- Accions contra la reputació o la dignitat de la persona: ridiculitzar, riure's del seu aspecte físic, veu, conviccions personals o religió, del seu estil de vida.
- Accions contra l'exercici de feina de la persona: quantitat de feina excessiva o difícil de realitzar. Privació de la realització de qualsevol mena de feina. Negar o amagar els mitjans per a la realització de la seva feina. Sol·licitar a la persona demandes contradictòries o excloents. Obligar a fer tasques en contra de les seves conviccions morals.
- Accions que manipulin la comunicació o la informació: no informar la persona treballadora sobre diferents aspectes de la seva feina. No aclarir les seves

funcions i responsabilitats. No ensenyar els mètodes de treball a dur a terme. No ensenyar la quantitat i qualitat del treball a realitzar. Mantenir a la persona treballadora en una situació d'incertesa. Fer ús hostil de la comunicació, tant explícitament (amenaçant-la, criticant-la o reprenent-la sobre temes laborals o referent a la seva vida privada, etc.), com implícitament (no dirigir-li la paraula, no fer cas de les seves opinions, ignorar la seva presència, etc.). Utilitzar selectivament la comunicació per a renyar o amonestar, mai per a felicitar. Accentuar la importància dels seus errors i minimitzar la importància dels seus assoliments.

- Accions d'iniquitat: establir diferències de tracte. Distribució no equitativa de la feina.
- Abús d'autoritat: deixar la persona treballadora de manera continuada sense ocupació efectiva o incomunicada sense cap causa que ho justifiqui. Dictar ordres d'impossible compliment amb els mitjans que se li assignen. Ocupació en tasques inútils o que no tenen valor productiu. Accions de represàlia contra persones treballadores que han presentat queixes, denúncies o demandes davant l'empresa o que han col·laborat amb les persones reclamants.
- Tracte vexatori: insultar o menysprear repetidament una persona treballadora, renyant-la reiteradament davant d'altres persones. Difondre rumors falsos sobre la seva feina o vida privada.
- Assetjament discriminatori (Art. 8.13 bis TRLISOS): quan està motivat per creences polítiques i religioses de la víctima. Atacs per motius sindicals. Sexe o orientació sexual. Dones embarassades o maternitat. Edat, estat civil. Origen, ètnia, nacionalitat. Minusvalidesa.

Conductes que no es consideren assetjament psicològic

No es consideraran assetjament psicològic aquelles conductes que impliquin un conflicte, succeït en el marc de les relacions humanes, i que evidentment afectin l'àmbit laboral, es donin en el seu entorn i influeixin en l'organització i en les relacions laborals. Cal evitar que els conflictes derivin en qualsevol mena de violència a la feina i es converteixin en habituals o derivin en conductes d'assetjament psicològic.

Tampoc es consideraran assetjament psicològic aquelles situacions on no existeixin accions de violència a la feina realitzades de manera reiterada i/o prolongada en el temps (per exemple, un fet de violència psicològica aïllat i de caràcter puntual).

Així mateix, no constituiria assetjament psicològic l'estil de comandament autoritari per part de les persones de major rang, la incorrecta organització de la feina, la manca de comunicació, etc., tractant-se, no obstant això, de situacions que haurien de tractar-se en el marc de la prevenció dels riscs psicosocials.

A tall d'exemple, algunes de les situacions que no es considerarien assetjament psicològic són:

- Un fet violent singular i puntual (sense prolongació en el temps).
- Accions irregulars organitzatives que afecten el col·lectiu.
- La pressió legítima d'exigir el que es pacta o les normes que existeixen.

- Un conflicte.
- Crítiques constructives, explícites, justificades.
- La supervisió-control, així com l'exercici de l'autoritat, sempre amb el degut respecte interpersonal.
- Els comportaments arbitraris o excessivament autoritaris realitzats a la col·lectivitat, en general.
- Una situació col·lectiva de tipus organitzatiu: eliminació d'hores extres, canvis d'horaris, etc.
- Conflictes durant les vagues, protestes, etc.
- Amonestaments sense desqualificar per no fer bé la feina.

4.5 Violències sexuals

La Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, preveu:

Article 3. Àmbit aplicable.

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.

Article 12. Prevenció 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 curs 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.

4.6 Assetjament sexual

La Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, contempla les següents definicions:

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 (art. 7.1.).

Assetjament sexual *quid pro quo* o xantatge sexual

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual pot diferenciar-se l'assetjament sexual *quid pro quo* o xantatge sexual que consisteix a forçar a la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure

perjudicats uns certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, a la retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquest àmbit. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà aquella que tingui poder, directament o indirectament, per a proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Assetjament sexual ambiental

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

Formes d'expressió d'assetjament sexual

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

- Conductes verbals: supòsits d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual. Flirtejos ofensius. Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens. Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials indesitjats. Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.
- Conductes no verbals: exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos. Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.
- Comportaments físics: contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, acostament físic excessiu i innecessari.

4.7 Assetjament per raó de sexe

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 seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 7.2.).

La recomanació de les Comunitats Europees 02/31 del 27 de novembre de 1991 sobre la dignitat de la dona i l'home a la feina, considera l'assetjament sexual com: *"La conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afecten la dignitat de la dona i l'home a la feina, inclosa la conducta de superiors i companys, resultant inacceptable si:*

a) *Aquesta conducta és indesitjada, desraonada i ofensiva per a la persona que n'és objecte.*

b) *La negativa o el sotmetiment d'una persona a aquesta conducta (inclosos els superiors i els companys), s'utilitza de manera explícita o implícita com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional i a l'ocupació, sobre la continuïtat d'aquest, el sou o qualssevol altres decisions relatives a l'ocupació.*

c) *Aquesta conducta crea un entorn laboral intimidatori, hostil i humiliant per a la persona que n'és objecte, i aquesta conducta pot ser, en determinades circumstàncies, contrària al principi d'igualtat de tracte".*

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

- Fustigació, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.
- Atemptat objectiu contra la dignitat de la víctima i percebut subjectivament per aquesta com a tal.
- 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 contra la salut psíquica i física, etc.
- Que no es tracti d'un fet aïllat.
- El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls suposa inherents a elles. 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 s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home el qual és assetjat pel fet de dedicar-se a la cura de menors o dependents.

Formes d'expressió d'assetjament per raó de sexe a causa de l'embaràs o maternitat:

- Exigir o pressionar les dones embarassades perquè trobin elles mateixes la persona per cobrir la seva baixa per maternitat/lactància.
- Rebre un pitjor tracte per acollir-se a una baixa per maternitat/lactància que el rebut per persones que tenen un altre tipus de permisos o baixes.
- Intentar dissuadir o posar traves per agafar la baixa per maternitat/lactància legalment establerta.
- Penalitzar, discriminar o fer burla per agafar una baixa de maternitat/lactància, optar per jornada reduïda, o no perllongar la feina fora de l'horari laboral establert.
- Denegar una baixa per embaràs/maternitat.
- Penalitzar o discriminar les dones en reincorporar-se a la feina després d'una baixa de maternitat.

Formes d'expressió d'assetjament per raó de sexe

A títol d'exemple i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb uns altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe. A continuació, trobem una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits posats de manifest en el punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament per raó de sexe a la feina en cas de produir-se de manera reiterada.

- Atacs amb mesures organitzatives: jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, amagar els seus esforços i habilitats. Qüestionar i desautoritzar les decisions de la persona. No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants. Negar o amagar els mitjans per a fer la feina o facilitar dades errònies. Assignar tasques molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda. Ordres contradictòries o impossibles de complir. Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc. Amenaces o pressions a les persones que fan costat a la persona assetjada. Manipulació, ocultació, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona. Negació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.
- Actuacions que pretenen aïllar al seu destinatari o destinatària: canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys i companyes (aïllament). Ignorar la presència de la persona. No dirigir la paraula a la persona. Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona. No permetre que la persona s'expressi. Evitar el contacte visual. Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).
- Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima: amenaces i agressions físiques. Amenaces verbals o per escrit. Crits i/o insults. Trucades telefòniques que busquen atemorir. Provocar a la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment. Ocasionar intencionadament despeses per a perjudicar la persona. Causar destrosses al lloc de treball o a les seves pertinences. Exigir a la persona fer feines perilloses o perjudicials per a la seva salut.
- Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional: manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric. Escarn dels gestos, la veu, l'aparença física, minusvalideses; posar malnoms, etc. Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

Grups d'especial atenció en relació amb les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden succeir en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional i en qualsevol grup d'edat. Malgrat ser un fenomen que pot afectar qualsevol categoria professional, nivell de formació, etc., els grups més vulnerables són:

- Dones soles amb responsabilitat familiar (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'obtenir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb minusvalidesa.

- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuals i temporals.
- En funció de l'edat (joves o d'edat avançada).
- Per orientació sexual i/o identitat de gènere (persones LGTBI, en definitiva, persones LGTBI+).

4.8 Violència en l'àmbit digital

Dins de la violència a l'àmbit digital es pot presentar l'assetjament psicològic a través de mitjans digitals o la violència sexual a l'àmbit digital.

Es considera violència sexual a l'àmbit digital per exemple la difusió d'actes de violència sexual, pornografia no consentida i extorsió sexual a través de mitjans tecnològics.

El desenvolupament d'Internet i les Tecnologies de la Informació i Comunicació (TIC) ha comportat l'aparició de diverses formes de violència, propiciades per l'extensió i l'ús intensiu de dispositius mòbils i Internet, xarxes socials i serveis com els de missatgeria instantània o de geolocalització, que han servit de substrat per a la seva proliferació.

Les característiques de les TIC han donat lloc a noves amenaces, derivades, entre d'altres, de la velocitat amb què la informació es difon en aquest entorn, la possibilitat d'accedir a la informació gràcies als motors de cerca i les dificultats per eliminar-los. La facilitat per viralitzar i la perdurabilitat a l'entorn en línia comporten noves situacions de risc, com ara l'accés i la divulgació sense consentiment d'informació sensible, de fotografies o vídeos de caràcter íntim; la vigilància i el monitoratge d'activitats en línia; danys a la reputació, amb les comunicacions a les xarxes socials d'odi (*haters*), abús o la toxicitat, etc., resultant especialment perjudicials les conductes conegudes com a "sextorsió" o l'assetjament sexual en línia.

Conductes constitutives de ciberassetjament o assetjament digital

Ens referim a una sèrie de conductes: assetjament laboral, violència sexual (assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual o per raó d'identitat i expressió de gènere) quan aquestes es facin a través de mitjans digitals mitjançant l'enregistrament, difusió o publicació de missatges o imatges que afectin la intimitat o la llibertat de la víctima en 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.

S'entén que les conductes constitutives d'assetjament es produiran, tant quan s'enviïn a la pròpia persona afectada continguts degradants que atemptin contra la dignitat de la persona, com quan es difongui aquesta informació, especialment vídeos o imatges, si de la seva naturalesa es pot deduir un atemptat contra la dignitat i la llibertat sexual de les persones.

És fonamental tenir present que la realització d'aquestes conductes no només suposa un il·lícit, sinó que també ho serà el coneixement per part de l'organització d'aquests tractaments il·lícits de dades, si no es reacciona amb actuacions dirigides a erradicar-les, ja que contravé la normativa de prevenció de riscs.

En el cas de les persones treballadores sotmeses al règim laboral ordinari, l'Estatut dels treballadors considera com a incompliments contractuals les ofenses verbals o físiques i l'assetjament en les diferents vessants. També cal tenir en compte que aquestes conductes poden suposar també la comissió d'un delicte.

A tall d'exemple, són conductes constitutives d'assetjament mitjançant un tractament il·lícit de dades personals:

- L'enregistrament d'imatges degradants que afectin la intimitat de les persones treballadores, en particular -però no només- quan aquestes afectin la vida i la llibertat sexual de les persones.
- La difusió d'imatges o vídeos de contingut sexual entre les persones treballadores, ja es tracti de l'enviament per qui les hagi rebut de forma legítima —l'anomenat “porno venjatiu”—, o de la mera difusió en xarxes socials o de comunicació (Telegram, WhatsApp) d'imatges o vídeos de terceres persones.
- La publicació o difusió de missatges o contingut audiovisual (imatges, memes, etc.) que tingui per objecte menyscabar la dignitat d'una persona treballadora i crear un entorn humiliant o hostil, especialment —però no només— quan aquests suposin insinuacions relatives a la vida sexual de la persona treballadora.
- La publicació o difusió de comentaris despectius, acudits ofensius o demèrit de la vàlua professional d’una persona treballadora en xarxes de missatgeria instantània o xarxes socials ja tinguin un caràcter sexual (constitutius d’assetjament sexual), ja estiguin relacionats amb el sexe de la persona treballadora (assetjament per raó de sexe) o la seva orientació o identitat sexual, ja tinguin un caràcter general (assetjament laboral).
- L'enviament de missatges o insinuacions ofensives de caràcter sexual fetes per xarxes de missatgeria instantània o xarxes socials.
- La difusió d'insults o de rumors falsos, manifestacions d'odi, abús o tòxiques fent servir xarxes de missatgeria instantània o xarxes socials.

4.9 Definicions a l'efecte d’aquest procediment

L'expressió “**persona protegida**” es refereix a totes les persones que formen part de la nostra organització i, emparades per aquest procediment, es troben immerses en una situació d'assetjament, com a persona demandant o com a demandada.

L'expressió “**persona demandant**” es refereix a tota persona que comunica una situació d'assetjament, podent ser una altra persona diferent de la persona que la pateix.

L'expressió “**persona demandada**” es refereix a tota persona que és acusada de sotmetre'n una altra a una situació d'assetjament.

L'expressió "**conciliació**" es refereix al procés pel qual s'insta les parts a resoldre les qüestions objecte de litigi entre elles i a aconseguir una solució mútuament acceptable que elimini la situació presentada.

Es considerarà "**denúncia falsa**" aquella denúncia en la qual, després de la instrucció del procediment, resulti que concorren simultàniament els següents dos requisits:

a) que manqui de justificació i fonament;
b) que la seva presentació s'hagi produït amb mala fe per part de la persona demandant o amb l'única fi de danyar a la persona demandada (assetjament invers) en els mateixos termes descrits a les definicions anteriors.

5. NORMATIVA I CRITERIS LEGALS

- La Constitució espanyola, en el seu article 14, disposa que els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- L'Estatut dels Treballadors estableix, a l'article 4.2, el dret de tot treballador a la no discriminació i al respecte a la intimitat i la consideració de la seva dignitat.
- La Llei 31/1995 de Prevenció de Riscs Laborals imposa a les empreses el deure de vigilar i millorar les condicions de treball dels seus treballadors, identificant els riscs no sols de caràcter físic, sinó també, aquells de caràcter psicosocial que puguin causar una deterioració en la seva salut.
- La Llei orgànica 10/1995, del 23 de novembre, del Codi Penal, a l'article 173.1. estableix que, aquell que infligís a una altra persona un tracte degradant, deteriorant greument la seva integritat moral, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys. Amb la mateixa pena seran castigats els que, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcionarial i prevalent-se de la seva relació de superioritat, realitzin contra un altre de manera reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tracte degradant, suposin assetjament greu contra la víctima.
- El text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost. Capítol II Infraccions Laborals, considera:
  - Art. 7.10. Són infraccions greus... establir condicions de treball inferiors a les establertes legalment o per conveni col·lectiu, així com els actes o omissions que fossin contraris als drets dels treballadors reconeguts a l'article 4 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, tret que procedeixi la seva qualificació com molt greus, d'acord amb l'article següent.
  - Art. 7.13. Són Infraccions greus... no complir les obligacions que en matèria de plans d'igualtat estableixen l'Estatut dels Treballadors o el conveni col·lectiu que sigui aplicable (introduït per la disposició addicional catorzena de la LO 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

- Art. 8.11. Són infraccions molt greus (...) els actes de l'empresari que fossin contraris al respecte de la intimitat i consideració deguda a la dignitat dels treballadors.
- Art. 8.13. Són infraccions molt greus (...) l'assetjament sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit al qual arriben les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu d'aquesta.
- Art. 8.13 bis. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, minusvalidesa, edat i orientació sexual i l'assetjament per raó de sexe, quan es produeixin dins de l'àmbit al qual arriben les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu d'aquest, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagués adoptat les mesures necessàries per a impedir-ho. (Introduït per l'apartat dos de la disposició addicional catorzena de la LO 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

- La Llei 62/2003 del 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social. Capítol III Mesures, Art. 28.1. d) S'entendrà per assetjament tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la minusvalidesa, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.
- La Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, d'igualtat entre homes i dones, estableix al seu article 48, en relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, l'obligació de les empreses d'arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a cursar les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest.
- L'article 2 del Reial decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, indica el següent: "*Totes les empreses compreses a l'article 1.2 de l'Estatut dels Treballadors, amb independència del nombre de persones treballadores en plantilla, d'acord amb el que s'estableix a l'article 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure condicions de feina que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a cursar les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest.*"
- La Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual; en particular allò referit a l'article 12. Prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral.
- LLEI 9/2022, del 21 de desembre, de la ciència.

Finalment, cal comentar que el criteri tècnic CT 104/2021 de la Inspecció de Treball i Seguretat Social avala el que s'estableix en el CT 69/2009 sobre assetjament i violència a la feina, si bé introdueix un canvi important en la conducta d'assetjament, en considerar que no és necessari acreditar la intencionalitat de fer mal, sinó que n'hi hauria prou amb acreditar la presència d'un nexe de causalitat adequat entre el

comportament i el resultat del mateix sobre la persona treballadora fruit d'aquesta violència (conducta deliberada).

6. PRINCIPIS DIRECTORS DEL PROTOCOL

La Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació declara que tota persona té dret a rebre un tracte cortès, respectuós i digne. En virtut d'aquest dret fonamental de conformitat amb la Declaració Universal dels Drets Humans de l'OIT, es reconeix la necessitat d'adoptar mesures per a garantir que tots els membres del personal gaudeixin d'igualtat de tracte, reconeixent que totes les formes d'assetjament constitueixen, no sols un greuge al tracte equitatiu, sinó també una falta molt greu que no pot, ni ha de ser tolerada.

Els comportaments descrits anteriorment ocasionen danys a la salut mental o física i al benestar dels individus, sent qualificats de maltractament físic i/o psicològic a les persones. Així mateix, també perjudiquen els objectius i el treball de l'entitat; per consegüent, la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació es compromet a atendre tots els casos d'assetjament dels quals tingui coneixement per part de les persones treballadores de l'entitat, tot això sense menyscapte de les accions civils i/o penals que la persona assetjada pugui o vulgui executar.

La Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació garanteix el dret a utilitzar aquest procediment sense por de ser objecte de represàlies, intimidació, ni de tracte injust, discriminatori o desfavorable. Aquesta protecció s'aplicarà per igual tant a les persones que formulin un al·legat, a aquelles que facilitin informació en relació amb aquest al·legat o a les persones acusades; és a dir, a totes les persones implicades.

Per a fer-ho, una vegada es rebi per part de la Direcció de l'empresa una denúncia per escrit d'una possible situació d'assetjament, aquesta es podrà secundar, si així ho desitja, en personal extern d'assessorament en aquesta matèria per a dur a terme la intervenció psicosocial que procedeixi, la qual generarà un informe d'aproximació que facilitarà l'adopció de mesures preventives per part de l'empresa i també servirà per a informar el denunciant sobre la resolució del cas.

De la mateixa manera, la persona demandant podrà recórrer directament a algun òrgan extern de l'administració pública per a realitzar una denúncia en cas de possible assetjament psicològic i/o violència sexual (assetjament sexual, per raó de sexe i en l'àmbit digital):

- Mediador/a de l'administració pública.
- Inspecció de Treball
- Via judicial.
- Via denuncia policial.

Entre les responsabilitats per part de la Direcció de l'empresa en aquesta matèria es troben les següents:

- Donar suport a les persones que denunciïn estar en situació d'assetjament psicològic i/o violència sexual (assetjament sexual, per raó de sexe i en l'àmbit

digital) i qualsevol altre tipus de violència dins de l'àmbit laboral, i cerciorar-se que realment puguin estar patint aquest tipus de situacions d'assetjament.

- Facilitar la informació per a valorar les opcions i veure la manera de resoldre el conflicte.
- Respectar el principi de presumpció d'innocència de la suposada persona denunciada.
- Facilitar la informació sobre les vies de resolució.
- Informar sobre els drets i les obligacions en cada cas.
- Implantar les mesures preventives recollides en els informes resultants de les investigacions realitzades per la mateixa empresa o per assessors externs, relacionades amb possibles orígens de conflicte interpersonal o possibles casos d'assetjament denunciats per escrit.

  Si la persona demandant recorregués directament a un organisme extern de l'administració pública, la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació executarà les mesures requerides per l'organisme en qüestió.

Les persones que denunciïn una possible situació d'assetjament, així com les persones denunciades de la seva possible realització, tindran dret a sol·licitar als seus superiors jeràrquics corresponents, com una de les mesures cautelars, deixar de treballar amb la persona o persones denunciades o la persona denunciant (distanciament social) o modificació dels horaris de feina per a evitar la coincidència al lloc de treball si això fos possible, sense por de ser objecte de cap mena de desavantatge o represàlia. La Direcció de l'empresa valorarà en cada cas l'actuació a implantar atenent cada situació concreta.

La Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació disposa que la violació dels drets establerts en aquest protocol serà objecte de mesures disciplinàries i altres mesures que consideri pertinents l'entitat d'acord amb la normativa laboral.

En el cas que succeeixin denúncies falses sobre altres persones, la Direcció de l'empresa adoptarà les mesures disciplinàries que consideri oportunes, podent contemplar qualsevol mesura laboral i/o sancionadora, que la legislació vigent permeti, per a la situació i/o persones implicades.

La Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació acorda formular i aplicar estratègies que incloguin elements d'informació, educació, capacitació, seguiment i avaluació amb la finalitat no sols de prevenir l'assetjament, sinó també d'influenciar sobre les actituds i comportaments de les persones que integren l'organització, de conformitat amb l'esperit i la intenció d'aquest acord. Tant les persones que ocupen càrrecs de responsabilitat com la resta del personal rebran informació i/o formació sobre el funcionament pràctic d'aquest procediment.

La Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació destaca que afecta tot el personal la responsabilitat de complir amb les disposicions en matèria d'assetjament psicològic i qualsevol tipus de violències, entre elles les sexuals (assetjament sexual, per raó de sexe i en l'àmbit digital), i es compromet a dur a terme totes les actuacions que siguin necessàries per a garantir que tot el personal col·labori en l'aplicació i el funcionament eficaç d'aquest, mitjançant la deguda informació i accessibilitat al procediment i a les seves mesures.

6.1 Compromís i confidencialitat

La Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació reconeix la seva obligació de salvaguardar el dret a la intimitat i la confidencialitat durant tot el procés que inclou aquest procediment. Tota informació relativa a avaluar l'existència d'una situació d'assetjament es gestionarà de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de tots els implicats.

L'entitat es compromet a proporcionar a les parts implicades l'assistència i el suport necessari per a intentar, quan sigui possible, que una situació d'assetjament comunicada pugui solucionar-se de manera ràpida i satisfactòria per a totes les parts.

La Direcció tractarà totes les dades amb la màxima discreció professional i confidencialitat, complint escrupolosament el que es disposa en les diverses normes d'aplicació.

Les persones treballadores de l'entitat que puguin trobar-se immerses en un procés en aplicació d'aquest procediment, es comprometen a guardar la màxima discreció i confidencialitat en referència a la informació a la qual puguin accedir, no difonent-la de cap manera i per cap via.

La persona demandant, en desencadenar aquest procediment mitjançant els mecanismes que es descriuran a continuació, reconeix haver estat informada sobre el seu contingut, procés i conseqüències que la seva aplicació pot tenir, acceptant les mateixes. Així mateix, reconeix i accepta que, en cas de desistir de la demanda durant el procés de presa de dades i anàlisis, la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació pugui prosseguir amb el procediment fins a la seva conclusió, a fi de preservar la seguretat i salut dels treballadors de l'entitat.

Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte, i amb el respecte degut, tant a la denunciant, a la víctima, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com a la persona denunciada, la culpabilitat de la qual no es presumirà. Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació de confidencialitat i de guardar sigil respecte de tota la informació a què tinguin accés.

7. APLICACIÓ DEL PROCEDIMENT

7.1 Inici del procediment

El procediment s'inicia quan una persona treballadora de la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació se sent objecte d'un conflicte interpersonal d'especial rellevància per a ella i que afecta de manera molt negativa a la seva salut i a la seva feina. L'inici del procediment també pot ser causat per situacions de major gravetat definides com a assetjament psicològic i/o violència sexual (assetjament sexual, per raó de sexe i en l'àmbit digital) i altres situacions de violència laboral.

En trobar-se exposada a una de les situacions descrites en el paràgraf anterior, ho donarà a conèixer mitjançant el canal de denúncies o ho comunicarà directament a la Direcció de la fundació.

Per al cas de comunicació directa a la Direcció, es podrà utilitzar el model de comunicació davant de situacions de possible assetjament que figura a l'Annex 1 d'aquest informe.

Per tal de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la denúncia donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

La presentació per la víctima de la situació d'assetjament, o per qualsevol treballadora o treballador que en tingui coneixement, mitjançant el canal de denúncies o la "Fitxa de comunicació de possible situació d'assetjament" corresponent a la Direcció de l'empresa denunciant una situació d'assetjament, caldrà per a l'inici del procediment en els termes que consta a l'apartat següent.

Les denúncies seran secretes i es garantirà en tot moment la confidencialitat de les parts afectades.

No es tramitaran a través del procediment contingut en aquest protocol les denúncies que es refereixin a matèries corresponents a un altre tipus de reclamacions.

En el cas de les denúncies anònimes, l'empresa es reserva el dret a realitzar les indagacions que consideri oportunes per procedir en funció de la gravetat o la magnitud dels fets que es formulin anònimament.

La persona denunciant que inicia el procediment aportarà tota la documentació que posseeixi sobre el tema i facilitarà tota la informació que consideri pertinent o li sol·licitin les persones que estiguin realitzant la intervenció psicosocial.

7.2 Desenvolupament del procediment d'actuació

1. La persona designada per l'empresa o les empreses d'assessorament tècnic especialitzades que realitzin la intervenció psicosocial, en ser informats de la denúncia, garantiran la deguda diligència i celeritat del procediment posant-se en contacte amb la persona demandant de manera immediata en un termini determinat (tres dies hàbils, a excepció del període de vacances que s'ampliarà segons el calendari laboral de l'FCRI). En el cas que l'empresa compti amb un assessor extern especialitzat, aquest termini no serà superior a cinc dies hàbils, per a sol·licitar-li tota la informació inicial que sigui imprescindible, per tal de disposar d'una visió ajustada dels esdeveniments.

   En el moment de rebre la denúncia per escrit s'haurà de convocar a la Comissió per a l'estudi de la denúncia rebuda i activar aquest protocol, podent realitzar aquesta comunicació també de manera verbal (personalment o telefònicament) i posteriorment ratificar-la per escrit.

La Comissió estarà constituïda de manera permanent per:

- Una persona lligada a la Direcció de la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació (preferiblement de RRHH).
- Delegada o delegat de Prevenció.

2. La posada en marxa del protocol no impedeix la utilització paral·lela o posterior de vies administratives o judicials (Inspecció de Treball i de la Seguretat Social i jurisdicció civil, laboral o penal).
3. Les denúncies seran secretes i es garantirà en tot moment la confidencialitat de les parts afectades.
4. No es tramitaran a través del procediment contingut en aquest protocol les denúncies que es refereixin a matèries corresponents a un altre tipus de reclamacions.
5. En el cas de les denúncies anònimes, la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació i/o la Comissió es reserven el dret a realitzar les indagacions que consideri oportunes per procedir en funció de la gravetat o la magnitud dels fets que es formulin anònimament.
6. La persona denunciant que iniciï el procediment aportarà tota la documentació que posseeixi sobre el tema i facilitarà tota la informació que consideri pertinent o li sol·licitin les persones que estiguin realitzant la intervenció psicosocial.

   Per a iniciar la investigació, es podrà sol·licitar, com a mínim:

   - Nom i cognoms de la persona demandant i manera de comunicar-s'hi (número de telèfon o adreça electrònica).
   - Nom i cognoms de la persona demanada i relació laboral.
   - La naturalesa de la situació a què es troba sotmesa (conflicte interpersonal, assetjament psicològic, assetjament sexual, etc.).
   - Nom de les persones testimonis (si n'hi han), que la persona demandant sol·licita siguin escoltades durant la intervenció psicosocial.
   - Conjunt de dades de l'historial sociolaboral rellevants de la persona denunciant.
   - Descripció del lloc de treball, funcions, departament, etc.
   - Descripció cronològica del conflicte.
   - Una altra informació que pogués ser rellevant per a la investigació.

7. Si la persona demandant és diferent de la persona que presumptament està patint una possible situació d'assetjament, aquesta última haurà de ratificar per escrit el/els fet/s denunciat/s a qui iniciï el procediment i remetre l'escrit formalment abans que comenci la intervenció psicosocial que procedeixi.

   Si l'inici del procés té com a origen la mateixa empresa o un organisme extern de l'administració pública i la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació decideix secundar-se en un assessor extern per a realitzar la intervenció psicosocial corresponent, aquest últim realitzarà un primer contacte amb la persona demandant i demandada, començant així l'anàlisi dels fets denunciats.

8. En supòsits de denúncia per violència sexual (assetjament sexual, per raó de sexe i en l'àmbit digital), la persona afectada podrà sol·licitar exposar la situació a una persona del mateix sexe si així ho desitgés.
9. No podrà participar en la instrucció de l'expedient cap persona afectada per relació de parentiu, d'amistat o enemistat manifesta respecte de la persona denunciant o de la persona denunciada.

10. La persona designada per l'empresa/les empreses d'assessorament tècnic especialitzades o els organismes externs de l'administració pública, tenint en compte les dades obtingudes de l'anàlisi preliminar i gravetat dels esdeveniments, o a la sol·licitud per escrit de la mateixa persona demandant, valorarà de manera immediata la manera de procedir.

11. En cas de procedir l'actuació inicialment, la persona designada per l'empresa, el personal dels organismes externs de l'administració pública i/o integrant d'una empresa d'assessorament tècnic especialitzada (si així ho hagués decidit la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació), valorarà la recomanació per escrit de l'aplicació immediata de mesures preventives cautelars (distanciament social o modificació dels horaris de treball) per a evitar la coincidència en el lloc de treball, a fi de preservar la seguretat i salut de les persones implicades; i en aquest cas, aquestes mesures les aplicarà directament la Direcció de l'empresa.

12. S'informarà les persones implicades de l'inici del procés i de la necessitat de mantenir una reunió individual amb cadascuna d'elles, acordant prèviament amb cadascuna d'elles la data i horari de la mateixa (màxim deu dies si és la mateixa empresa o quinze dies hàbils si és un assessor extern des de l'activació del procediment).

    La reunió amb la persona demandant es podrà realitzar al centre de treball, tret que aquesta manifesti el contrari, i en aquest cas, es realitzarà al lloc prèviament acordat amb la persona demandant.

    Durant el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada, llevat que les circumstàncies particulars del cas a criteri de la persona encarregada de la investigació per part de l'empresa o de l'assessor expert aconsellin un altre ordre. Totes dues parts implicades podran sol·licitar ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui haurà de ser discret sobre la informació a la qual tingui accés.

13. Actuacions en casos de menor gravetat. Fase dialogada. Mantingudes les reunions individuals pertinents i ateses les característiques i gravetat del cas, la persona que estigui realitzant la intervenció psicosocial en els casos de conflicte interpersonal de menor gravetat, proposarà, en el termini de 7 dies hàbils posteriors a la finalització de les reunions individuals, les pautes d'actuació que estimi necessàries, recomanant a la Direcció de l'empresa que realitzi una reunió de conciliació amb els implicats en el cas, en la qual buscaran punts en comú i arribaran als acords necessaris seguint les pautes d'actuació proposades. Si la persona demandant ha recorregut directament a l'organisme extern de mediació de l'administració pública corresponent i, amb la mateixa fi, aquesta reunió podria ser convocada directament per aquest organisme extern de mediació de l'administració pública, ja que es tracta, en aquest cas, de l'organisme directament informat dels fets pel demandant.

    La pretensió d'aquesta fase és resoldre la situació d'assetjament de manera urgent i eficaç per a aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i aconseguir una solució acceptada per les parts.

En cas de resolució a través d'aquesta fase dialogada, s'estendrà acta per part de qui realitzi la intervenció psicosocial, de la solució adoptada en aquesta fase i s'informarà la Direcció de l'empresa.

Així mateix, en els casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, s'informarà la representació legal de les persones treballadores i/o la comissió de seguiment del pla d'igualtat, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a què tinguin accés . En tot cas, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades a l'expedient.

14. En cas d'acceptar les parts intervinents l'adopció d'aquesta via de resolució (reunió de conciliació entre totes dues parts amb la Direcció i/o Responsable immediat, si n'hi hagués) es plantejaran, consensuaran i comprometran a una sèrie d'actuacions, planificant la Direcció una reunió de seguiment transcorreguts 30 dies hàbils, moment en el qual, si el procés és satisfactori, es donarà per conclòs i esmenat el conflicte, tancant el cas. En cas d'haver intervingut en aquesta última fase l'organisme extern de mediació de l'administració pública, serà aquest organisme qui organitzi, en la data que estimi convenient, aquesta reunió de seguiment i/o aportació de la planificació de mesures acordades que s'hagin adoptat sobre el cas tractat, per tal de poder donar per finalitzat el procés corresponent.

    En els casos en els quals el mètode de resolució de conflicte adoptat i descrit en el paràgraf anterior no presenti un resultat satisfactori, s'indagarà i proposaran, per part de la Direcció, altres vies de resolució alternatives.

    En els casos en què la gravetat dels quals desaconselli optar de manera inicial per mesures de conciliació, com són els possibles casos d'assetjament laboral o d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, la Direcció de l'empresa serà l'encarregada d'aplicar les mesures preventives de manera immediata i totes les accions de caràcter legal que estimi necessàries, a fi de preservar la seguretat i salut de les persones implicades. Si la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació hagués derivat en un assessor extern la intervenció psicosocial, aquest últim facilitarà una comunicació immediata a la Direcció de l'empresa perquè la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació pugui aplicar les mesures preventives com més aviat millor, així com les accions de caràcter legal que cregui necessàries. Si el procés hagués estat iniciat des d'un organisme extern de l'administració pública, la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació haurà d'aportar tota la documentació requerida referent a aquests fets analitzats un cop finalitzat el procés.

15. Actuacions en casos de major gravetat: les persones que estiguin realitzant la intervenció psicosocial analitzaran detalladament cadascun dels casos, en el termini màxim de 15 dies hàbils si és l'empresa o 20 dies hàbils si es tracta d'un assessor extern des del moment en què tinguin coneixement d'aquest, realitzaran un informe detallat de la intervenció psicosocial.

    En aquest informe es recolliran els fets, els testimoniatges, proves practicades i/o recaptades concloent si hi ha indicis o no d'assetjament.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, a les conclusions de l'informe es proposarà, de ser possible, l'aplicació de mesures preventives i d'actuació.

Si no es troben indicis d'assetjament com a resultat de la prova practicada, es farà constar a l'informe que de la prova expressament practicada no es troba la concurrència d'assetjament.

Si, fins i tot no existint assetjament, es troba alguna actuació inadequada o una situació de conflicte que, en cas de continuar repetint-se en el temps podria acabar derivant en assetjament, ho comunicarà igualment a la Direcció de l'empresa, suggerint l'adopció de totes les mesures que siguin pertinents per a posar fi a aquesta situació.

Durant la tramitació de l'expedient, la Direcció de l'empresa adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la Direcció de l'empresa separarà a la presumpta persona demandada de la víctima.

16. La Direcció de l'empresa disposarà d'un termini màxim de 5 dies hàbils des de la recepció de l'informe amb les aportacions per a analitzar-lo, aplicar les mesures preventives proposades i comunicar la decisió a les persones implicades.

17. Si la persona demandant no estigués satisfeta amb la resolució presa, podrà exercir els seus drets fonamentals utilitzant els recursos establerts a la legislació vigent, emparats per la Constitució espanyola de 1978 i del Codi Penal, Llei orgànica 10/1995 del 23 de novembre (Art.184).

18. Així mateix, la decisió finalment adoptada a l'expedient es comunicarà també a la representació legal de les persones treballadores. En aquestes comunicacions, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades a l'expedient.

19. Seguiment. Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior als tres mesos de la resolució o en menor o major període segons el cas, la persona encarregada de tramitar i investigar la denúncia (Direcció de l'empresa/persona designada per l'empresa o les empreses d'assessorament tècnic especialitzades) estaran obligades a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment es farà l'informe oportú que recollirà la proposta de mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment segueixin produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades, si escau. Aquest informe es remetrà a la Direcció de l'empresa per tal que adopti les mesures necessàries, així com a la representació legal de les persones treballadores (si n'hi hagués) i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals, amb les cauteles

assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

8. MESURES DE PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ DEL PROTOCOL

La Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació vol reiterar que cap de les situacions d'assetjament i violència al lloc de treball han de permetre's sota cap circumstància i que garantirà els mitjans per a evitar-les, donant suport a les persones que puguin patir-ne.

Amb l'objectiu de prevenir i garantir un ambient de treball que respecti la dignitat i la llibertat dels treballadors, es posaran en marxa les següents mesures:

1. **Comunicació del Protocol per a la prevenció i actuació en casos de violència i assetjament laboral, assetjament sexual o per raó de sexe a les persones treballadores:**

La primera mesura a adoptar per a conscienciar i sensibilitzar a les persones treballadores de l'empresa sobre la problemàtica associada amb l'assetjament laboral és informar de l'existència del Protocol d'assetjament laboral a través de les següents accions:

- Es publicaran els aspectes més rellevants del **Protocol de violència i assetjament laboral, assetjament sexual o per raó de sexe** a través de notes informatives en els butlletins i mitjans de comunicació interns (correu electrònic, intranet, etc.).

2. **Informació i formació en matèria de violència/assetjament laboral, assetjament sexual o per raó de sexe a les persones treballadores:**

La formació serà una via de sensibilització i informació sobre la problemàtica de l'assetjament i violència al lloc de treball. La prevenció d'aquesta mena de comportament i el contingut i abast del **Protocol de violència i assetjament laboral** seran inclosos en els programes formatius de l'empresa. Per a fer-ho, es realitzaran jornades i/o accions formatives per a tot el personal de l'empresa que hauran de tenir per objectiu la identificació dels factors que contribueixen a crear un entorn laboral exempt d'assetjament, i aconseguir que els participants siguin plenament conscients de les seves responsabilitats en el marc de la política empresarial contra aquest.

Així mateix, es realitzarà formació en violència sexual, d'acord amb el que indica la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Mesures orientades a la prevenció del ciberassetjament:

Formar al personal pel que fa a l'ús adequat i respectuós de les xarxes socials i d'Internet d'acord amb el dret fonamental a la protecció de la intimitat i a la identificació de situacions d'assetjament a través d'aquests mitjans i la lluita contra aquestes situacions.

Aportar informació relativa als possibles mecanismes de reacció davant d'un tractament de dades personals que pugui suposar una situació d'assetjament: informació sobre els mecanismes de retirada de contingut de les principals plataformes a Internet, polítiques de privadesa dels principals operadors o el canal

prioritari posat a disposició del públic per part de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades, entre d'altres.

Informar de les possibles conseqüències jurídiques i responsabilitats contra les persones treballadores que duguin a terme aquestes conductes. En concret:

- Responsabilitat en matèria de protecció de dades.
- Responsabilitat a l'àmbit laboral.
- Responsabilitat penal.
- Responsabilitat civil.

3. Actuació davant possibles situacions d'assetjament laboral

Per tal de saber com actuar davant possibles situacions d'assetjament laboral a l'empresa, s'informarà a totes les persones treballadores sobre les pautes "d'Actuació davant possibles situacions d'assetjament laboral", que es troben a l'Annex 2 d'aquest Protocol.

9. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

La Direcció de l'empresa realitzarà com a màxim al cap de tres mesos de la resolució o en menor o major període segons el cas, un seguiment exhaustiu per a revisar les possibles denúncies d'assetjament laboral i/o violència sexual, i com han estat resoltes amb la finalitat d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del Protocol i adaptar-lo si el considerés necessari.

10. GESTIÓ DOCUMENTAL I REGISTRES

La documentació generada durant el procés d'intervenció en casos d'assetjament laboral serà arxivada per la Direcció de l'empresa amb la documentació de prevenció de riscs laborals relacionada. Aquesta informació serà posada a la disposició de l'autoritat laboral i/o judicial corresponent si així ho sol·licités.

11. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut d'aquest protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor~~,~~ a partir de la seva comunicació a la plantilla de l'empresa, a través de correu electrònic, publicació a la intranet de l'empresa, mantenint-se vigent de manera indefinida mentre no es determini el contrari a la negociació entre l'empresa i la representació de les persones treballadores o no es doni cap supòsit que requereixi la seva revisió i adequació. Serà necessari dur a terme una revisió i adequació del protocol, en els casos següents:

- En qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació davant de l'assetjament laboral.

- Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa i davant de qualsevol incidència que modifica de manera substancial la plantilla de l'empresa, els mètodes de treball, l'organització.
- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació per raó de sexe o sexual o determini la manca d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

El protocol ha estat aprovat a la reunió del Patronat de la Fundació celebrada l'11 de desembre de 2023

fcri
Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació

ANNEX 1: FITXA DE COMUNICACIÓ DE POSSIBLES SITUACIONS D'ASSETJAMENT

COMUNICACIÓ DAVANT DE POSSIBLES SITUACIONS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, CONFLICTE INTERPERSONAL, VIOLÈNCIA SEXUAL (ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I EN L'ÀMBIT DIGITAL)

Dades referents a la situació:

Tipus (Marqui la que procedeixi):

- ☐ Accions o atacs amb mesures organitzatives
- ☐ Accions o atacs a les relacions socials
- ☐ Accions o atacs a la vida privada
- ☐ Accions o atacs a les actituds i/o creences
- ☐ Agressions verbals
- ☐ Rumors
- ☐ Assetjament sexual
- ☐ Assetjament per raó de sexe
- ☐ Violència en l'àmbit digital
- ☐ Un altre tipus de conflicte interpersonal

Dades referents a la situació:

Descripció dels fets/Descripció cronològica del conflicte (S'hi ha d'incloure un relat dels fets denunciats, adjuntant els fulls numerats que siguin necessaris, indicant-hi dates en les quals van tenir lloc els fets sempre que sigui possible):

Lloc:

Centre de treball:

Fora del centre de treball (identifiqueu el lloc):

Dades referents a la situació:

Personal present/testimonis i/o proves (En cas que hi hagi testimonis, indiqueu nom i cognoms):

Adjunteu qualsevol mitjà de prova que consideri oportú (indiqueu quins):

Dades referents a la situació:

Conseqüències laborals (Marqueu la que procedeixi):

- ☐ Repercussió emocional sense baixa laboral
- ☐ Interrupció laboral amb baixa laboral
- ☐ Cap
- ☐ Altres:

……

Dades referents a la persona demandant:

Edat:

……..……..

Sexe:
……
Nom i cognoms:
……
Departament/Lloc de treball: ……
(És possible sol·licitar la presència d'un delegat de prevenció a l'entrevista d'aproximació)

Dades referents a la persona demandada:
Edat:
……
Sexe:
……
Nom i cognoms:
……
Departament/Lloc de treball: ……
(És possible sol·licitar la presència d'un delegat de prevenció a l'entrevista d'aproximació)

Empleneu en cas de ser una persona diferent la que està exposada a la possible situació d'assetjament psicològic, conflicte interpersonal, assetjament sexual i/o per raó de sexe:

Nom i cognoms:
……
Càrrec:
……

Signatura:

Signatura i autorització del treballador/a exposat a la possible situació d'assetjament psicològic, conflicte interpersonal, violència sexual (assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o violència en l'àmbit digital):

Es consideri presentada la queixa o denúncia d'assetjament i s'iniciï el procediment previst en el protocol.

Localitat i data
Signatura de la persona interessada

Signatura i autorització del treballador/a exposat a la possible situació d'assetjament psicològic, conflicte interpersonal, violència sexual (assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o violència en l'àmbit digital):

ANNEX 2: PAUTES PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS DE VIOLÈNCIA EXTERNA AL CENTRE DE TREBALL

Segons l'Organització Mundial de la Salut, es considera violència laboral, tots els incidents en els quals s'abusa, amenaça o ataca a les persones, en circumstàncies relacionades amb la seva feina.

El moment cultural, social i econòmic que es viu en l'actualitat és un factor coadjuvant per a l'aparició de situacions conflictives que pogués patir el personal de la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació.

La Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació, en el seu constant compromís de vetllar per la seguretat del seu personal, vol posar a la disposició de les persones treballadores unes pautes de prevenció i d'actuació davant situacions de violència externa per tal de reduir al mínim la possibilitat que es generin aquestes situacions o, en cas de derivar en conseqüències no desitjables, donar a conèixer els mecanismes articulats per a protegir les persones treballadores i assessorar-les en aspectes legals i assistencials.

Per consegüent, es proposen dos tipus de mesures: mesures preventives i mesures executives, amb l'objectiu d'atorgar un suport previ a la víctima potencial i que sigui una mesura coercitiva per al possible agressor.

Mesures preventives: ha de tenir-se en compte que la millor mesura preventiva és l'actitud tranquil·la i positiva de les persones treballadores. El positivisme i la tranquil·litat transmeten seguretat i control de la situació, condicions que es reconeixen a totes les persones treballadores de l'empresa. Al seu torn, la persona interlocutora confiarà en la qualitat professional de qui l'estigui visitant o prestant servei. Reconeguda la importància que té la comunicació en aquestes situacions, s'inclou, com una de les mesures preventives més rellevants, dotar els professionals d'habilitats de comunicació que milloraran la interacció amb les persones usuàries.

Mesures executives: són les dirigides a establir de manera explícita un curs d'actuació després de patir una situació d'agressió per part d'un usuari o client. Hauran d'aplicar-se quan les mesures preventives no hagin aconseguit evitar que es generi una situació conflictiva.

1. MESURES PREVENTIVES

L'estratègia d'actuació se sustenta sobre tres pilars: identificació, mesures de control i avaluació de la situació.

1.1 Identificació del risc. Seguint el que protocol·litza la Nota Tècnica de Prevenció 489, de l'Institut Nacional de Seguretat i Salut Laboral:

1 La violència a la feina ha d'incloure tant l'agressió física (pegar, colpejar, empènyer...) com altres conductes verbals o físiques amenaçadores, intimidatòries, puntuals o reiterades.

2 Quan l'agent causal és extern, la classificació d'esdeveniments violents pot agrupar-se en dos tipus, en funció de les persones implicades i de la mena de relació existent entre elles. A la següent taula es tradueix aquesta classificació

general en el marc de treball de Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació.

Tipus	Característiques	Exemples
Violència Tipus I	Les persones que exerceixen la violència no tenen relació de tracte amb la víctima	Accions amb ànim de robatori
Violència Tipus II	Existeix relació entre l'autor o autora de l'agressió i la víctima mentre s'ofereix un servei. Habitualment es produeixen aquests successos violents quan hi ha un intercanvi de serveis i/o béns en l'atenció pública al ciutadà i/o que mantinguin contacte amb la ciutadania.	Clients, usuaris.

Com a conseqüència, en aquest document es proposen mesures de prevenció generals i específiques per a cadascun d'aquests tipus de violència.

Per a identificar el risc existeixen diversos indicadors que poden servir de base per a preveure situacions conflictives en qualsevol supòsit:

a) Expressió verbal i actitud alterades.
b) Llenguatge no verbal amenaçador.
c) Fúria i frustració expressades de manera verbal.
d) Cerca de la complicitat d'altres clients o usuaris en les queixes.
e) Consum aparent d'alcohol o drogues.
f) Tinença d'armes (real o simulada).

1.2 Mesures de control. Com per a qualsevol altre risc, el procediment general d'actuació preventiva suposa actuar sobre el focus (generador del conflicte), el mitjà i les persones treballadores.

Mesures de control sobre el focus:

En aquest cas concret, s'entén com a "focus" la persona que pugui generar el conflicte, incloent-hi tant els usuaris del servei (Violència Tipus 2) com altres persones no usuàries (Violència Tipus 1). Depenent del fet que siguin els uns o els altres, les mesures que es proposen són les següents:

- Contra la Violència Tipus 1 (altres):

  MAI dirigir-se a persones que no siguin usuaris directes.

  SEMPRE a la persona que reclama els nostres serveis. Procurar que no intervinguin en criteris tècnics, explicant clarament que els arguments que s'utilitzen s'ajusten al que s'estableix.

- Contra la Violència Tipus 2 (usuaris): s'adoptarà la mateixa actitud que ja s'esmenta a l'anterior supòsit, mantenint l'assertivitat en tot moment.

  Davant indicis de comportaments irregulars, i sempre que sigui possible, s'haurà d'informar el responsable directe sobre la necessitat d'anar acompanyats durant

les visites per un/a company/a. Intentar establir una distància de seguretat adequada (entre la possible persona agressora i la possible víctima).

S'interromprà l'activitat mentre la situació no estigui controlada o la persona treballadora no es trobi en condicions de reprendre-la amb les suficients garanties de seguretat.

Si es produïssin situacions problemàtiques, s'ha d'informar el/la responsable de l'empresa o del servei, perquè doni les instruccions oportunes.

Mesures de control sobre el medi:

En aquest apartat es recullen les mesures que proveeixin a les instal·lacions de sistemes de control d'accés o barreres que impedeixin l'aparició de conflictes sense controlar, o les seves conseqüències, a causa de les característiques de la tasca. Durant les visites de la persona treballadora al client la mesura preventiva establerta és que pugui anar acompanyada d'un company/a si ho cregui oportú, informant el/la seu/seva superior immediat/a.

Mesures de control per al nostre personal:

Existeixen poques eines millors que crear un clima de seguretat i domini davant aquestes situacions. Com a pautes d'actuació generals es tindran en compte les següents:

SEMPRE actuar de manera que no es descontroli la ira de l'altra persona:

- Mantenint una actitud tranquil·la.
- No contestant a les amenaces de la mateixa manera.
- Mantenint una actitud assertiva en tot moment.
- Mantenint-se alerta.
- Avaluant la situació de manera global, buscant alternatives.

Si la violència està controlada (no s'ha produït atac físic):

- Intentar calmar la situació.
- Abandonar el lloc de treball.
- En tot moment, utilitzar un llenguatge moderat i un to de veu serè i tranquil·litzador.

Si la violència és incontrolada:

- Sortir del lloc de treball.
- Avisar al/a la responsable o cap del servei o prestació.
- Si es considerés necessari, avisar a les Forces i Cossos de Seguretat de l'Estat a través del telèfon d'Emergències 112.

1.3 Avaluació de la situació. Com a base per a l'anàlisi de la situació a la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació, s'utilitzaran les dades disponibles al Servei de Prevenció Aliè.

Per a això és necessari que es coneguin els canals prevists per a comunicar les esmentades situacions, que són els següents:

- Model de comunicació d'agressions, tant físiques com verbals (Annex 4). Haurà d'emplenar el document com més aviat millor la persona treballadora

juntament amb el seu/la seva responsable directe/a. Posteriorment, aquest/a haurà de lliurar-lo a la Direcció de l'empresa perquè valori les actuacions a realitzar.

- Paral·lelament, si han existit lesions o crisis d'ansietat, s'haurà de realitzar l'informe d'investigació d'accidents de treball patits.

2. MESURES EXECUTIVES

2.1. Petició d'auxili. En cas de persistència de la situació de violència, se sol·licitarà auxili, al/a la responsable directe/a, a companys/es o qualsevol altra persona pròxima que pugui ajudar per a posar fi a la situació de violència i, al mateix temps, serveixi com a testimoni ocular i presencial dels fets.

2.2 Forces de Seguretat. Si, així i tot, no s'aconsegueix posar fi la situació violenta, es trucarà als Cossos i Forces de Seguretat de l'Estat (Policia Local, Policia Nacional, Guàrdia Civil, Policia Autonòmica, etc.) perquè es presentin al lloc dels fets.

2.3. Proves. En tot moment, es procurarà la recopilació i assegurament de les proves (documents, enregistraments de telèfon mòbil, testimonis) que existeixin per tal d'acreditar els fets.

2.4. Atenció sanitària. La persona agredida rebrà de manera immediata l'atenció sanitària (mèdica i/o psicològica) que precisi, adequant-se a la importància de la lesió, que podrà dur-se a terme al Centre de la Mútua, o a un Servei Extern. Per part del facultatiu intervinent es procedirà a declarar el comunicat de lesions al Jutjat de Guàrdia, donant complint així amb el que estipula l'Art. 262 Llei d'enjudiciament criminal. (<<Els que per raó dels seus càrrecs, professions o oficis tinguessin notícia d'algun delicte públic, estaran obligats a denunciar-ho immediatament…>>), o per part del mateix treballador que anirà acompanyat del seu responsable directe.

En tots dos casos, la persona agredida podrà obtenir una còpia tant del comunicat de lesions com de l'informe mèdic.

2.5. Denúncia. La persona agredida podrà denunciar els fets a la Comissaria de Policia Nacional, Guàrdia Civil, Policia Local, etc. presentant el comunicat de lesions i, en cas de tenir-lo, el corresponent informe mèdic.

2.6. Comunicació. La persona agredida o qualsevol persona que hagi pogut tenir coneixement de l'agressió, comunicarà els fets, com més aviat millor, al/a la responsable directe/a, qui, juntament amb la persona agredida, emplenarà el model de comunicació d'agressions que s'adjunta com a Annex 4, i que serà remès a la Direcció de l'empresa.

2.7. Presència institucional. Una vegada coneguts els fets per part del/de la responsable directe/a, i en cas de no haver estat prèviament interposada per la persona agredida, acompanyarà a aquesta a interposar la denúncia, contra el/la presumpta agressor/a, en cas que la persona treballadora agredida optés per interposar-la.

2.8.- Assessorament jurídic. Així mateix, li oferirà la possibilitat d'assistència o orientació, tot indicant a qui dirigir-se per a ser representat/da per un/a lletrat/da a càrrec de la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació en l'exercici de les accions que decideixi dur a terme.

ANNEX 3: ACTUACIÓ DAVANT POSSIBLES SITUACIONS D'ASSETJAMENT LABORAL

Davant qualsevol situació de molèstia que es percebi, bé sigui per part d'un/a company/a, superior, client, proveïdor, etc., s'haurà d'actuar de la següent manera:

- Deixar ben clar el rebuig de les pretensions, situacions, actituds que denotin qualsevol mena d'assetjament.
- Comunicar per escrit la situació a l'empresa, mitjançant la FITXA DE COMUNICACIÓ DE POSSIBLES SITUACIONS D'ASSETJAMENT (Annex 1).
- S'haurà de desar una còpia d'aquest escrit amb la data inclosa.
- En un breu termini de temps, la Direcció de l'empresa es dirigirà directament (verbalment o per escrit) a la persona denunciant per a reiterar-li la seva declaració de principis i les garanties del procés respecte al mateix, i respecte al/a la pretès/a denunciat/da, per a expressar el seu rebuig davant les actituds i comportaments presentats, executant les actuacions preliminars pertinents.
- Si la persona treballadora considera que no escau utilitzar el canal intern per la mida reduïda de l'empresa o per la figura de la persona denunciada, sempre és possible recórrer a organismes externs de l'administració pública o a òrgans judicials. Per a fer-ho, és necessari interpel·lar una denúncia externa per escrit referint la gravetat del cas.

  Institut de Salut Laboral de Catalunya: Institut Català de Seguretat i Salut Laboral.

  - Inspecció de Treball i Seguretat Social.
  - En cas de comportaments o conductes que es valorin com a greus, es podrà acudir a jutjats, comissaries, policies autonòmiques

D'altra banda, pel que fa a l'empresa, en funció dels resultats obtinguts de les investigacions efectuades en els casos de denúncies d'assetjament, aquesta podrà procedir a:

a) Arxivar les actuacions, aixecant acta sobre això.

b) Adoptar totes les mesures que consideri oportunes. A manera exemplificativa es poden assenyalar entre les decisions que l'empresa pot adoptar en aquest sentit:

   - separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas no s'obligarà la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o ubicació dins de l'empresa;
   - sens perjudici del que estableix el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst al conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa o, si escau, a l'article 54 ET.

Entre les sancions a considerar per aplicar la persona agressora es tindran en compte les següents:

1. el trasllat, el desplaçament, el canvi de lloc, la jornada o la ubicació;
2. la suspensió de sou i feina;
3. la limitació temporal per ascendir;
4. l'acomiadament disciplinari.

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció de l'enllaç contractual, la direcció de l'empresa mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o al nou lloc de treball en cas de canvi d'ubicació. Però sempre i en tot cas, el compliment d'erradicar l'assetjament no finalitza amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la simple suspensió, i és necessària la vigilància i el control posterior per part de l'empresa.

La direcció de l'empresa estudiarà adoptar les mesures preventives necessàries per evitar que la situació es torni a repetir, reforçarà les accions formatives i/o de sensibilització i podrà dur a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre d'altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, amb el consentiment previ de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per recuperar-les.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi estat en IT durant un període de temps perllongat.
- Realització de noves accions formatives i/o de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis a l'empresa.

ANNEX 4: MODEL DE COMUNICACIÓ D'AGRESSIONS

COMUNICACIÓ D'AGRESSIONS FÍSIQUES PER PART DE TERCERES PERSONES

Dades referents a la persona que realitza el registre:

Nom i cognoms:
……
Lloc de treball:
……
Centre de treball:……..

Dades referents a la persona treballadora agredida:

Nom i cognoms:
……
Data de naixement:
……
DNI: ……...
Lloc de treball:
……
Centre de treball:
……
Adreça del centre de treball:……...

Redacció dels fets:

Motius que van originar l'incident violent:
……
……
……
……
Descripció tan precisa com sigui possible de l'incident:
……
……
……
Concretar les circumstàncies del lloc:
……..
……..
……..
Forma en què es materialitza l'agressió:
……
……

.
Lesions físiques i dany psicològic en la víctima:
……
……
……

Danys materials:
……
……
……
Conseqüències de l'incident:
……
……
……

Dades referents a l'assistència sanitària:

Persones que intervenen:

Companys/es:
……
……
……
Testimonis:
……
……
……
Usuaris:
……
……
……

Intervenció de les forces de seguretat:

Han intervingut forces de seguretat? ☐ Sí ☐ No
☐ *Guàrdia Civil*
☐ *Policia Local*
☐ *Policia Nacional*
☐ *Altres:*
……

fcri
Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació

Observacions:
Les dades són de caràcter personal i seran tractades amb màxima confidencialitat conforme al que es disposa a la LO 3/2018, del 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, vostè pot exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició a aquestes dades.

Signatura del Responsable del servei

A_____, el ___ de _____ de 20__