

**PROTOCOL D'ACTUACIÓ DE LA XARXA PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE
DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE**

OCTUBRE 2019

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

La direcció de La Xarxa vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes de La Xarxa tenen dret que es respecti la seva dignitat, i tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, la direcció de La Xarxa declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

La direcció de La Xarxa demana que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual o psicolaboral, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

La direcció de La Xarxa es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.

- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

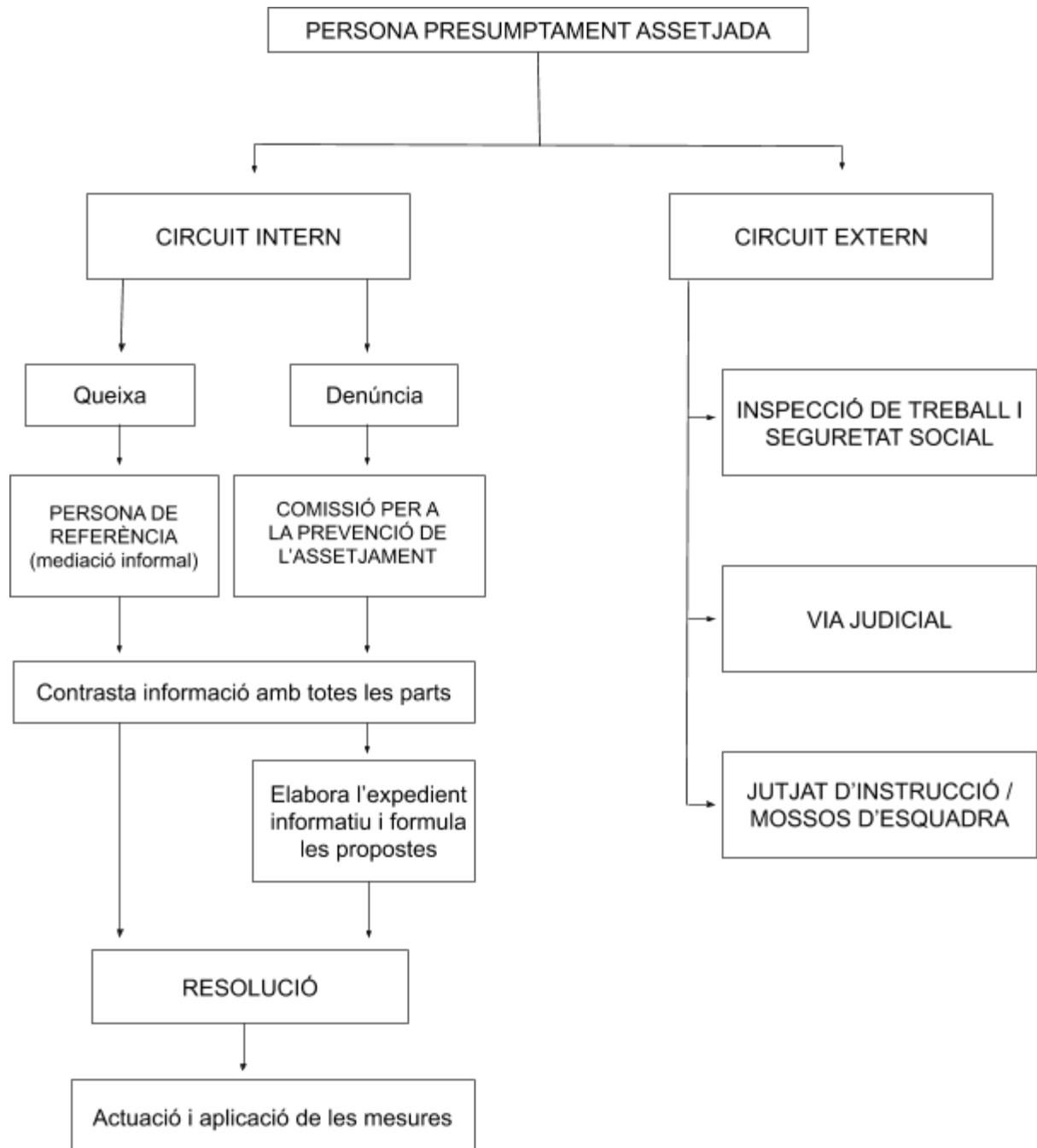
El protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

Signat, 31 d'Octubre de 2019

El Gerent

El Comitè de Salut i Benestar

1. MAPA D'ACTUACIÓ



2. DEFINICIONS I EXEMPLES

L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC

L'assetjament psicològic o mobbing és aquella situació en què es produeixen accions i pràctiques repetides no desitjades. Van dirigides contra un o més treballadors, es duen a terme deliberadament i generen la humiliació, ofensa i distrès en la persona a la que es dirigeix. Interfereix el desenvolupament de la feina i deteriora l'ambient de treball.

A títol d'exemple, es considera assetjament laboral:

- Assignar feines sense cap valor o utilitat. Això degrada professionalment el treballador/a.
- Assignar tasques noves contínuament i sense un criteri establert.
- Assignar tasques que exigeixen una experiència superior a les seves competències professionals.
- Restar valor sistemàticament a l'esforç del treballador/a o al seu èxit, o atribuir-los a l'atzar o a altres factors.
- Menystenir o ofendre personal i/o professionalment al treballador/a.
- Restringir les possibilitats de comunicació del treballador/a amb altres companys.
- Ignorar o excloure el treballador/a dins de l'organització laboral.
- Amenaçar verbalment o per escrit.
- Fer crítiques sobre la vida privada, els orígens o la nacionalitat.
- Assignar un lloc de treball aïllat dels seus companys.

La consideració d'assetjament psicològic exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Així, hi ha diverses causes i factors que faciliten l'aparició de casos d'assetjament psicològic:

- Factors d'ordre organitzatiu com la indefinició de responsabilitats o mala distribució del treball, els quals generen un mal clima laboral.
- Les organitzacions que valoren més l'exercici de poder i el control de la productivitat i l'eficàcia.
- Senzillament, una persona cau malament a algú company o al seu cap.
- La personalitat especial de la persona assetjadora, en qui destaquen la mediocritat, la necessitat de control i l'enveja.

L'ASSETJAMENT SEXUAL

L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, assenyalarem alguns comportaments:

Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.
- Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.

- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
- Demandes de favors sexuals.

No verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges in-desitjats).
- Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos.

L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

L'assetjament per raó de sexe ha estat definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

3. ÀMBIT DE PROTECCIÓ

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de La Xarxa però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials). L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

4. DRETS, OBLIGACIONS I ORIENTACIONS

LA DIRECCIÓ DE L'EMPRESA

La Xarxa té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa.

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol

comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.

- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

RECURSOS HUMANS

Correspon al servei de RRHH de La Xarxa dur a terme aquestes accions:

- Fomentar sistemes d'organització i pautes de relació compatibles amb la salut.
- Donar suport a les persones i als responsables per dur a terme una gestió idònia del conflicte des de l'inici.
- Facilitar a la CPA la informació administrativa que calgui per investigar els casos.
- Aplicar les mesures cautelars o correctores pertinents

COMITÈ

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual i psicolaboral mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

S'articularan mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

LES PERSONES TREBALLADORES

Aquest protocol es basa en tres principis irrenunciables pels treballadors i les treballadores:

- El dret de qualsevol persona a rebre un tracte cortés, respectuós i digne.
- El dret a la igualtat i a la no discriminació en el treball.
- El dret a la salut en el treball, garantint la prevenció i la protecció davant els riscos que puguin deteriorar la salut física i/o psíquica de les persones.

Els treballadors i les treballadores de l'empresa tenen el dret de ser protegits per poder dur a terme la seva activitat en un entorn lliure d'assetjament, en el qual es respecti la seva dignitat com a persones. També tenen el deure i la responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

La persona que se sent assetjada té dret a:

- Denunciar els fets.
- Ser escoltada i assessorada.
- Ser protegida davant actituds de menyspreu.

- Rebre formació per desenvolupar les seves habilitats personals per afrontar la situació.

La persona presumptament assetjadora té dret a:

- La presumpció d'innocència i a defensar-se de les acusacions.
- Ser escoltada i rebre un tracte just.
- Conèixer la naturalesa i el contingut de la queixa.
- Rebre formació per desenvolupar les seves habilitats personals per resoldre la situació.

L'assetjament és un tema molt greu, i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte és important.

Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament psicològic.

5. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

La direcció de La Xarxa es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

La direcció de La Xarxa, d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que:

- S'incorporarà aquest protocol a la informació que es dona a les persones que s'incorporen a treballar a La Xarxa des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles.

- El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament psicològic, estarà disponible i accessible a tots els treballadors a la intranet.
- S'incorporarà una clàusula en els contractes mercantils de l'empresa que farà esment a aquest protocol.

6. VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució però també informa de les vies externes disponibles. Cal tenir present que utilitzar una via de resolució en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar-ne una altra.

A. VIA INTERNA

Formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una persona de referència per resoldre el problema i/o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

I. PRESENTAR UNA QUEIXA I DEMANAR ASSISTÈNCIA A LA PERSONA DE REFERÈNCIA PER RESOLDRE LA SITUACIÓ

Característiques del procés:

La persona que pateix la situació formula una queixa al que denominem **PERSONA DE REFERÈNCIA**. Aquesta figura és la d'un mediador inicial del conflicte, i serà qualsevol membre de la Comissió de Prevenció d'Assetjament.

Aquesta persona intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa i informant-la de les conseqüències de persistir en la seva actitud.

Anàlisi dels fets. Recollida d'informació:

Un cop rebuda la queixa, la persona de referència s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada per:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

Mediació informal:

La persona de referència intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

Resolució:

La resolució d'una queixa per assetjament implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sobre aquesta persona.
- Comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.
- La persona de referència ha de garantir que finalitza l'assetjament i es prenen mesures per evitar nous casos

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució es recomana que no es superi un termini de set dies laborables.

II. DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ

Quan els intents de solucionar el problema mitjançant el suport d'una persona de referència no són recomanables (per la gravetat de la situació); s'han rebutjat; o quan el resultat ha estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

Estadi inicial: Presentar una denúncia interna

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la persona, les persones o l'òrgan específic d'instrucció. S'estableix que aquest òrgan serà la Comissió per la Prevenció de l'Assetjament.

La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia (pot interposar-la tant la persona presumptament assetjada com la persona de referència)
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Els nom i cognoms dels possibles testimonis.

L'òrgan/departament/persona que rep la denúncia haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.
- I en tot cas, si l'assetjament fos sexual o per raó de gènere,

Informar als membres que constitueixen la Comissió d'Igualtat.

Instrucció del procediment

S'haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un company o una companya durant tot el procés).
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, sigui la persona de referència o un company o una companya).

Si cal, pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina, etc.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha d'arribar l'investigador/a.

Mesures provisionals durant la instrucció

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.

- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

Presa de decisions: Resolució

La Comissió per la Prevenció de l'Assetjament que assumeix la instrucció haurà d'elaborar un informe on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament.

Si els fets es qualifiquen com a assetjament, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit l'assetjament.

La Comissió haurà d'informar de la proposta de resolució a la direcció de La Xarxa, que és qui en última instància ha de prendre la decisió de resolució que inclogui les sancions que cal emprendre així com les compensacions a la persona que ha patit l'assetjament.

La Comissió per la Prevenció de l'Assetjament informará la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions. Tant una part com l'altra tenen dret a recórrer si el resultat no és satisfactori.

B. VIA EXTERNA

Tot i que l'objectiu d'aquest protocol és articular i definir el circuit de resposta i protecció a l'interior de La Xarxa, cal tenir present que existeixen sistemes administratius i judicials de protecció que constitueixen unes vies de resolució externes.

Les vies internes i externes no són excloents. Per la via administrativa tenim la possibilitat d'interposar una denúncia a la Inspecció de Treball. Per la via judicial podem interposar una demanda (ordre social) o presentar una querella (ordre penal).

A més, La Xarxa disposat d'un Codi de Conducta que també pot ser utilitzat per resoldre aquests casos.

7. COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

La Xarxa es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació. També a les persones que no formen part de La Xarxa però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

La Xarxa, d'acord amb el comitè, ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés.

El seguiment del protocol anirà a càrrec de la Comissió per la Prevenció de l'Assetjament formada per:

- Representant/s de les persones treballadores.
- Representant/s de l'empresa.
- Agent d'igualtat de l'empresa
- Psicòleg extern
- Advocat extern.

També hi ha disponible l'adreça xarxasalut@laxarxa.cat de consulta exclusiva dels memvres de la Comissió per a la Prevenció de l'Assetjament, que garanteix la confidencialitat i agilitza els tràmits.

Els nomenaments es faran per 4 anys amb possibilitat de renovació, o si es causa baixa de forma voluntària.

8. GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialitat. Tota la informació relativa a les queixes es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de

totes les persones implicades.

La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tracte just.

La persona acusada d'assetjament té dret a:

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

9. FORMULARI DE QUEIXA/DENÚNCIA

Nom i cognoms de la persona denunciant
Nom i cognoms i posició laboral de la presumpta persona assetjadora
Descripció dels fets
Dates, durada i freqüència dels fets
Lloc dels fets
Noms i cognoms de possibles testimonis

Lloc i data

Signatura