

Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina



Índex

1. Declaració de principis	3
2. Objectiu	3
3. Àmbit d'aplicació	4
4. Confidencialitat	4
5. Definició d' "assetjament psicològic laboral" i modalitats	5
5.1 Definició	5
5.2 Modalitats	5
5.3 Característiques d'una situació d'assetjament	6
5.4 Quan considerar una situació com assetjament	7
5.5 Situacions que no s'han de considerar assetjament	7
6. Competències i responsabilitats	8
6.1 Direcció / Gerència	8
6.2 El Servei de Prevenció de Riscos Laborals	8
6.3 La comissió d'investigació interna	9
6.4 Departament o servei afectat i comandaments intermedis	9
6.5 Les persones treballadores	9
7. Actuacions preventives	10
8. Procediment d'intervenció	10
8.1 Sol·licitud d'actuació	10
8.2 Constitució de la comissió d'investigació interna	11
8.3 Desenvolupament de la investigació	11
8.4 Resultats de la investigació i realització de l'informe	12
8.5 Comunicació dels resultats	12
8.6 Avaluació del procés d'actuació	13
9. Aprovació i revisió procediment	13
10. Mesures organitzacionals i règim sancionador	14

11. Persona de referència

15

12. Annexes

18

Annex 1. Model de sol·licitud d'intervenció per assetjament psicològic laboral	18
Annex 2. Model d'acord de confidencialitat de dades	20
Annex 3. Model d'informe d'investigació	21
Annex 4. Qüestionari final de l'aplicació del protocol	22
Annex 5. Referències normatives	23

1 Declaració de principis

PERE CLAVER GRUP manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs i respectuosos amb i entre les persones i, conseqüentment, lliures de situacions d'assetjament. En aquest sentit, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/abusives, actituds que no seran permeses ni tolerades en cap cas.

Per tal d'aconseguir-ho, s'ha elaborat aquest protocol, el qual recull les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions que es puguin produir en el lloc de treball. Aquest protocol també representa un compromís per a l'erradicació d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que han patit aquestes situacions.

Conseqüentment, a PERE CLAVER GRUP ens comprometem a:

- Garantir el respecte vers la dignitat de les persones a partir del principi de no-discriminació, en tots els casos.
- Donar suport i assistència específica a les possibles víctimes d'aquest tipus de situacions.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'entitat.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.
- Impulsar accions preventives dins de l'organització, com la difusió del protocol, l'elaboració i difusió de documents divulgatius sobre l'assetjament, planificar i executar accions formatives sobre assetjament, realitzar enquestes sobre riscos psicosocials, etc.

2 Objectiu

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament psicològic i altres discriminacions a la feina, amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes a l'organització.

Queda fora de l'àmbit d'aquest protocol la prevenció, la detecció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere o expressió de gènere, atès que Pere Claver Grup disposa d'un protocol específic i diferenciat per a aquests casos.

Aquest protocol pretén ser una guia per a la prevenció, detecció i resolució d'aquests casos a partir de dos aspectes fonamentals:

- a. Establir mesures preventives per a evitar comportaments que puguin considerar-se com a constitutius d'assetjament psicològic en l'àmbit laboral.
- b. Establir un procediment intern d'actuació pels casos en els que es produeixi una denúncia o queixa interna per assetjament: crear circuits àgils d'actuació, habilitar recursos per a la seva resolució, donar suport a la víctima, etc.

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

L'entitat vetlla per garantir que les denúncies s'investiguin de manera imparcial i adequada.

Remarquem la importància de l'honestedat en les denúncies, tenint en copte que les denúncies falses poden tenir conseqüències legals per la persona que les realitza.

3 Àmbit d'aplicació

Aquest protocol és aplicable a totes les persones treballadores vinculades laboralment a les entitats que formen part de Pere Claver Grup, amb independència de la seva funció, dels seu nivell jeràrquic o del tipus de contracte que tinguin. Aquestes entitat són: Fundació Sanitària Sant Pere Claver, Pere Claver-Serveis Socials, Pere Claver-Drets i Suports, Fundació Tallers de Catalunya, UTE Casa Jove-Dar Chabab i altres que pugui haver-hi en un futur.

També s'aplicarà aquest protocol al personal que pertany a altres organitzacions o professionals contractats (proveïdors), sempre que realitzin la seva activitat en qualsevol dels centres de treball de Pere Claver Grup. En aquests casos s'aplicarà aquest protocol pel que fa a la investigació dels fets, mentre que l'adopció de mesures correctores es farà de forma coordinada, tal i com estableix l'article 24 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals i el RD 171/2004, amb aquesta finalitat hi haurà una comunicació recíproca del cas, amb la finalitat d'arribar a un acord sobre la forma d'abordar-ho.

Per aplicar aquest protocol, cal que la conducta d'assetjament s'hagi produït en un centre de treball del Grup o per causa directament vinculada a la feina (per exemple, assistència a reunions fora del centre, viatges de treball, o activitats extralaborals o lúdiques organitzades per l'entitat).

4 Confidencialitat

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

Aquesta informació restarà subjecta al règim previst a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de 5 novembre, de prevenció de riscos laborals, i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal i garantia de drets digitals. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

Per garantir la confidencialitat de les dades, totes les persones membres de la comissió d'investigació interna que es crei, signaran un document de confidencialitat de les dades obtingudes en aquest procés (Veure Annex 2. Model d'acord de confidencialitat de dades).

Aquest document, a part del les persones participants en la comissió de la investigació, també serà signat per totes les persones que col·laborin en aquest procés, sigui com a assessors externs, col·laboradors, etc.

5 Definició d'assetjament psicològic laboral i modalitats

5.1. Definició

D'acord amb la definició que fa l'Institut Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en la seva nota tècnica de prevenció (NTP) 854, entenem l'assetjament psicològic en el treball com:

L'exposició a **conductes de violència psicològica**, dirigides de forma **reiterada i perllongada** en el temps, **cap a una o més persones**, per part d'una altra o d'altres que actuïn davant d'aquella o d'aquelles des **d'una posició de poder** (no necessàriament jeràrquica). Aquesta exposició en dona en el marc d'una **relació laboral** i suposa un **risc** important per a la salut.

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

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

Segons la NTP 854 indicada, no tindran la consideració d'assetjament psicològic aquelles conductes que impliquin un conflicte, esdevingut en el marc de les relacions humanes i que evidentment afectin a l'àmbit laboral, es donin en els seu entorn i influeixin en la organització i en les relacions laborals.

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

Aquest protocol s'utilitzarà també per tractar situacions de discriminació per altres motius: per raó d'origen ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o qualsevol altre circumstància personal o social. En el cas de situacions d'assetjament de caràcter sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual es tractaran per mitjà del protocol específic per aquest tipus d'assetjament de Pere Claver Grup.

5.2. Modalitats

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

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

5.3. Característiques d'una situació d'assetjament

De l'estudi i anàlisi de la casuística sobre l'assetjament psicològic a la feina podem concloure que aquestes conductes es poden classificar en tres modalitats:

a. L'abús de poder de direcció constitutiu d'assetjament

L'abús d'autoritat és una desviació de poder en què el comandament adopta decisions que s'aparten de la lògica organitzativa i productiva de l'organització i produeixen un perjudici objectiu a la consideració deguda a la dignitat i integritat física d'una persona treballadora que es trobi sota la seva dependència.

Alguns exemples serien:

- La falta d'ocupació efectiva de la persona treballadora.
- L'assignació de tasques molt per sota de les capacitats de la persona treballadora.
- Assignar tasques amb dades errònies.
- Assignar tasques degradants.
- Qüestionar sense fonament i amb reiteració les decisions de la persona treballadora.
- Que el càrrec superior prohibeixi o restringeixi que als companys i companyes de la persona treballadora puguin relacionar-se amb ella.

b. El tracte vexatori constitutiu d'assetjament

La persona representant de l'empresa o bé altres treballadors/es, duen a terme conductes de reiteració o rellevància que suposen una vulneració del dret a la consideració deguda a la dignitat. Alguns exemples serien:

- No dirigir la paraula a un/a company/a.
- Refusar la comunicació amb una persona negant-li la possibilitat de comunicar-se directament amb ella.
- Tractar a una persona com si no existís.
- Insultar o menysprear repetidament a una persona en públic.
- Reprendre reiteradament a una persona davant dels/les seus/ves companys/es.
- Difondre rumors falsos sobre la seva feina o sobre la seva vida privada.

c. Assetjament per conducta discriminatòria

No queda garantit el principi d'igualtat i la víctima és assetjada, en particular, per raó de la seva ètnia, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Les Directives Comunitàries 2000/78/CE, 2000/73/CE i 2000/43/CE, així com l'ordenament jurídic intern (Llei 51/2003 i Llei 62/2003) estableixen mesures per efectuar el principi d'igualtat i no discriminació. S'entén per conducta discriminatòria (veure art. 28 de la Llei 62/2003):

- Discriminació directa: quan una persona es tractada de forma menys favorable que una altra en situació anàloga, per raó de la seva ètnia, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.
- Discriminació indirecta: quan una disposició legal o reglamentària, una clàusula convencional o contractual, un pacte individual o decisió unilateral, aparentment neutra, pugui ocasionar un desavantatge particular a una persona respecte d'altres per raó de la seva ètnia, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Alguns exemples serien:

- Atacs a les actituds i creences polítiques.
- Atacs a les actituds i creences religioses.
- Mofes a la nacionalitat, orientació sexual, discapacitat, etc. de la víctima.

5.4. Quan considerar una situació com assetjament?

Característiques que s'han de donar per considerar una situació d'assetjament:

- L'existència de dues parts implicades:
 - a. L'assetjador/a té comportaments i actituds hostils, dominants o vexatòries, tenint en compte que no cal que tingui una posició jeràrquica superior a la de la víctima.
 - b. La víctima es troba en una posició desavantajosa respecte a la persona assetjant.
- El problema que aparegui entre ambdues parts ha de ser asimètric, és a dir, la correlació de forces ha de ser desequilibrada, ja sigui perquè la víctima no pugui defensar-se o fugir, ja sigui per motius socials (posició jeràrquica, categoria professional) o per motius econòmics (dependència material, estabilitat laboral), o bé per causes físiques (edat, força o resistència física) o psíquiques (amor propi de la víctima, carisma de l'assetjant).
- Els comportaments han d'estar clarament destinats a fer mal a la víctima i amb clara determinació, ja sigui a través d'actituds destinades a desacreditar-la, discriminar-la, ofenent-la, humiliant-la, intimidant-la o violentant-la.
- L'adopció d'aquests comportaments ha de ser sistemàtica i perllongada en el temps.
- Els comportaments han d'estar clarament destinats i focalitzats sobre una persona o bé un grup molt reduït de persones.
- Normalment, durant la primera fase, l'agressor/a adopta els comportaments d'assetjament de manera secreta, oculta, subtil.
- L'objectiu bàsic dels comportaments es alliberar-se d'una persona perquè resulta incòmoda, sigui per motius personals, laborals o econòmics.

5.5. Situacions que no s'han de considerar assetjament

- Un acte singular (exceptuant els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere): una discussió, una sanció o un mal humor puntual, un canvi de lloc o de centre de treball sense consulta prèvia però justificat, un canvi de torn no programat, un canvi d'ubicació justificat, etc.
- Un fet col·lectiu de tipus organitzatiu lligat a l'aplicació d'un conveni laboral.
- La pressió legítima que es rep per treballar més o millor. La diferència radica en el fet que es considera assetjament psicològic quan la persona assetjadora pressiona la víctima actuant amb

mala intenció i amb l'objectiu d'impedir que la víctima pugui treballar bé per poder retreure-li posteriorment.

- Els conflictes entre dos interlocutors/es o més per molt violents que siguin (exceptuant els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere). Cal tenir present que en un conflicte hi ha dues persones interlocutores que no estan d'acord i discuteixen amb més o menys fortuna però al mateix nivell. Per contra, en l'assetjament no hi ha discussió perquè no es vol resoldre cap problema, tot al contrari, l'assetjant pretén frenar o impedir qualsevol comunicació.
- L'exposició a riscos del lloc de treball, ja siguin físics, higiènics, ergonòmics, psicosocials, organitzatius o socials.
- Les crítiques constructives freqüents o les avaluacions relatives al treball, sempre i quan siguin explícites i no estiguin al servei d'un intent de represàlia.
- La supervisió o el control de la feina sempre que no afecti la dignitat de la persona treballadora.
- El comportament poc respectuós o insultant que un comandament o un/a company/a té amb tothom, sempre que no utilitzi procediments perversos. Malgrat això, aquests tipus de comportament ha de ser inadmissible dins d'una organització.
- Altres patiments a la feina com l'estrès: no trobem en l'estrès una intencionalitat maliciosa. La gestió per l'estrès té conseqüències adverses per a la salut, és a causa d'una relliscada, d'una dosificació incorrecta de pressió a la feina.
- Les falses al·legacions d'assetjament: que poden ser resultats de comportaments d'hipersensibilitat lligats a un sentiment de persecució, paranoics, de represàlies, o simplement perversos. Els casos de falses al·legacions d'assetjament que apareguin no han de fer oblidar les veritables víctimes. En cas de dubte, cal demanar l'opinió d'un/a psiquiatre/a.

Nota: Les conductes referides als apartats anteriors són merament exemplificatives i en cap cas constitueixen les úniques susceptibles de ser considerades com assetjament.

6 Competències i responsabilitats

6.1. Direcció / Gerència

- Vetllar per la millora contínua de les condicions de treball i perquè les relacions entre els/les treballadors/ores guardin respecte a la seva integritat, intimitat, igualtat i dignitat.
- Vetllar pel respecte per l'activitat professional i el criteri tècnic del servei de prevenció i proporcionar suficients recursos materials, humans i econòmics a totes les unitats implicades per desenvolupar les tasques derivades d'aquest protocol.
- Garantir la difusió i coneixement d'aquest protocol d'actuació i vetllar per el seu compliment.
- Impulsar aquest protocol quan hi hagi una sol·licitud d'actuació, garantint el procediment d'intervenció i vetllant perquè s'apliqui.
- Valorar i en el seu cas implantar mesures preventives en el moment de coneixement d'una possible situació d'assetjament per evitar que aquesta s'agreugi.
- Garantir que les persones implicades puguin aportar, durant totes les actuacions, la informació que considerin adient.

- Aportar la informació de què disposi, per tal que el personal tècnic de prevenció o les persones membres de la comissió d'investigació estableixin el diagnòstic de la situació, que donarà lloc a totes les actuacions posteriors fins a arribar a la solució del problema.
- Procedir d'acord amb les conclusions i recomanacions fetes per la comissió d'investigació interna, establint els mecanismes que calguin, perquè es faci executiva la resolució presa.
- Adoptar mesures cautelars i instar el règim disciplinari seguint els mecanismes establerts en la legislació vigent, si s'escau.
- Fer un seguiment de l'aplicació de les resolucions i mesures proposades.

6.2. El Servei de Prevenció de Riscos Laborals

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

6.3. La comissió d'investigació interna

- Rebre les queixes, reclamacions o consultes.
- Investigar tots els casos en què se sol·liciti la seva intervenció.
- Informar i assessorar les persones sobre els seus drets i obligacions i sobre aquest protocol i el seu procediment.
- Assegurar la confidencialitat de tot el procés.
- Garantir la màxima objectivitat dins del procés d'investigació (les persones escollides per formar part de la comissió d'investigació interna seran aquelles amb el mínim de relació personal possible amb les persones implicades).
- Resoldre les peticions d'abstenció o de recusació que es puguin plantejar i nomenar els membres substituïts.
- Recollir informació de la persona denunciant, denunciada.
- Demanar informació complementària i/o recollir informació dels testimonis aportats, si és el cas.
- Emetre un informe final de valoració amb les conclusions i mesures proposades.
- Proposar a la Direcció/Gerència l'adopció de mesures cautelars, si escau.
- Comunicar la resolució adoptada a la persona denunciant i a la denunciada, així com a Direcció/Gerència.

- Informar de la resolució del cas a Comitè de Seguretat i Salut.

6.4. Àrea o servei afectat i comandaments intermedis

- Vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i altres riscos de naturalesa psicosocial.
- Col·laborar en l'aplicació d'aquest protocol quan la seva activació afecti el personal del seu servei.
- Executar, si escau, les mesures correctores a aplicar.

6.5. Les persones treballadores

- Assumir la cultura institucional per la dignitat a la feina i tenir comportaments conseqüents.
- Comunicar les situacions de possible assetjament que observin o pateixin al seu entorn.
- Participar en la investigació dels fets quan els ho demanin, i aportar la informació de què disposin.
- Col·laborar amb les intervencions de la comissió i en l'execució de les mesures adoptades, si és el cas, tot respectant la confidencialitat i la privacitat de les dades.

7 Actuacions preventives

La prevenció és responsabilitat de totes les persones que formen part de la organització; la Direcció / Gerència ha de vetllar per garantir el respecte a la dignitat de les persones i les persones han de respectar la dignitat de les altres persones.

Des de la Direcció / Gerència de l'entitat s'han d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències, així com fomentar la sensibilització de tot el personal. I és per això que es compromet a impulsar les següents mesures preventives, entre d'altres:

- Difusió d'aquest protocol.
- La comunicació de l'existència d'aquest protocol en el procés d'acollida de nou personal.
- Elaboració i difusió de documents divulgatius sobre l'assetjament.
- Planificar formació específica en assetjament.
- Establir procediments de mediació per a la resolució de conflictes interpersonals.
- Realitzar enquestes sobre riscos psicosocials periòdicament.

Les **mesures preventives** són les següents:

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells, etc.). Les accions es planificaran dins el calendari d'activitats de la Comissió d'Igualtat i la de Seguretat i Salut.
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que afavoreixin la cohesió grupal i el flux d'informació entre les persones professionals.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en detectar-los.
- Implantar un procediment efectiu (protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.

- Implantar mesures i/o plans d'igualtat.
- Utilitzar instruments d'avaluació de riscos en relació a l'assetjament laboral.
- Presentar les dades obtingudes en l'avaluació de riscos desagregades per sexe i facilitar-les a l'àmbit de l'empresa responsable dels plans o les mesures d'igualtat i, en concret, del protocol d'assetjament.
- Avaluació dels riscos psicosocials a l'organització

8 Procediment d'intervenció

8.1. Sol·licitud d'actuació

L'actuació s'inicia a partir d'una sol·licitud d'intervenció a:

- Departament de Relacions Laborals (relacionslaborals@pereclaver.org);
- Referent de Prevenció i Benestar Professional (espaisegur@pereclaver.org);
- Canal denuncia (canaldenuncia@pereclaver.org).

La sol·licitud es pot fer a través del document *Annex 1. Model de Sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral* o qualsevol altre format per escrit.

La sol·licitud d'intervenció pot venir de:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona treballadora que hagi estat testimoni d'una situació d'assetjament.

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

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

Quan es comuniqui una possible situació d'assetjament, es valorarà la implantació de mesures cautelars mentre s'estigui executant el present protocol. Aquestes mesures poden ser:

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

8.2. Constitució de la comissió d'investigació interna

La comissió d'investigació interna es crearà en tots els casos en què s'hagi rebut una sol·licitud d'intervenció per indicati d'assetjament. En formaran part:

- La persona responsable de PRL (referent de Prevenció i Benestar Professional).
- La persona responsable de compliment normatiu.

La comissió pot incloure altres persones si es considera oportú per part de les persones anteriorment referides.

Els membres de la comissió s'han d'abstenir de participar, o bé poden ser recusats, si hi concorre alguna de les circumstàncies següents:

- Tenir interès personal en l'assumpte de què es tracti.
- Tenir una relació de tipus familiar amb les persones objectes de la investigació.
- Tenir una relació d'amistat o d'enemistat clarament manifesta.
- Subordinació jeràrquica sobre la víctima o de la persona denunciada.

En aquest cas, aquest membre quedarà invalidat per a exercir de participant en la comissió d'investigació del cas específic amb qui té la detallada relació.

Així mateix, es poden valorar altres relacions no descrites en el present document i que puguin ser objecte de desviació de la parcialitat de la investigació.

8.3. Desenvolupament de la investigació

La comissió d'investigació ha de planificar i dissenyar les actuacions d'investigació que ha de dur a terme.

La investigació s'iniciarà amb l'entrevista amb la persona denunciant per tal de recollir tota la informació detallada de la demanda. Posteriorment es reunirà amb la persona denunciada, així com els possibles testimonis o altre personal que consideri necessari.

Les entrevistes són un instrument clau per aclarir els fets. La comissió serà l'encarregada d'organitzar les entrevistes amb les persones implicades, així com de valorar la necessitat de realitzar entrevistes més específiques amb altres persones (testimonis, tècnic de prevenció de riscos, etc.), si ho creu convenient. El desenvolupament de les entrevistes per a la investigació el decidirà la comissió de investigació en funció de les característiques concretes de la situació.

Per tal de tenir en compte les aportacions dels testimonis és necessari que la persona hagi estat testimoni directe estant-ne present, per donar per vàlida la seva aportació (han de descartar-se missatges com: "em van explicar...", "he sentit dir...", etc.).

En les entrevistes s'oferirà una informació clara sobre els drets i els procediments que se seguirà a totes les persones participants en la investigació.

Durant totes les entrevistes, les persones implicades podran estar acompanyades per una persona de la seva confiança (familiar, company/a de feina, etc.).

8.4. Resultats de la investigació i realització de l'informe

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

En el termini màxim de 30 dies des de la recepció de la sol·licitud, la comissió ha d'emetre l'informe que tindrà com a mínim, la següent estructura:

1. Dades de la persona que sol·licita l'activació del protocol i de la persona presumptament assetjadora, motius que exposa, documentació i altres proves aportades, i dades de les persones que conformen la comissió.
2. Actuacions: recull d'actuacions i dates, llista de testimonis, llista de conductes amb índex d'assetjament i anàlisi de la informació recollida.
3. Valoració: indicar si hi ha indicis o no, valoració o argumentació i proposta de mesures. A l'*Annex 3. Model d'informe d'investigació* hi ha un model per a la realització de l'informe. L'informe no portarà dades referents a les persones que han fet de testimonis, només s'indicarà que el fet ha estat constatat per testimonis entrevistats.

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

De totes les actuacions derivades de l'informe i de la resolució adoptada amb les mesures correctores proposades, s'informarà les parts implicades i als/les delegats/des de prevenció.

Quan l'estudi d'un cas conclouï que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, bé siguin físics, bé siguin psíquics, es facilitarà, sota la potestat dels equips mèdics, l'accés a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per tal de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut sofrir, si és el cas.

En qualsevol cas, s'hagi determinat o no l'assetjament, es cuidarà el benestar de les persones, valorant l'opció d'oferir-los suport.

Les accions i mesures correctores resultants de l'informe es descriuran a partir de criteris de prioritat i inclouran la temporalitat prevista, així com la persona o departament responsable de la seva execució. El seguiment de l'execució i del compliment d'aquestes mesures correspondrà a la direcció implicada o el destinatari decidit per la Comissió. Així mateix, des de PRL es farà un recull de les mesures proposades i en farà el seguiment.

8.5. Comunicació dels resultats

La comissió és la responsable de comunicar els resultats, en cada cas:

- A les persones implicades (sol·licitant i denunciada): es donaran conclusions i recomanacions.
- A les àrees o serveis implicats: les mesures preventives o correctores de les conclusions.
- Al Comitè de Seguretat i Salut: informació estadística (nombre de casos oberts, percentatge de confirmats), tipus de mesures recomanades, etc. En cap cas es poden donar dades personals.
- Als testimonis: No es farà retorn dels resultats a les persones que han sigut entrevistades com a testimonis del procés.
- L'informe complert només es mostrarà per requeriment judicial o d'inspecció de Treball en cas que sigui requerit.

8.6. Avaluació del procés d'actuació

Per tal de potenciar la millora contínua, es realitzarà, posteriorment al tancament del procés d'investigació, un qüestionari final de comprovació de l'aplicació del protocol.

Aquest qüestionari ha d'omplir-lo la persona que ha realitzat la denúncia, les persones participants en la comissió d'investigació i la Direcció/Gerència de l'entitat.

Veure document *Annex 4. Qüestionari final de l'aplicació del protocol*.

9 Aprovació i revisió del procediment

Aquest procediment s'aprovarà per part de la Direcció / Gerència després d'escoltar i recollir les propostes dels comitès d'empresa de l'organització, i es revisarà i modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic.

En qualsevol cas, la proposta de revisió i modificació es durà terme amb la consulta i participació prèvies dels comitès de seguretat i salut.

10 Mesures organitzacionals i règim sancionador

La Comissió d'Investigació és la responsable de proposar les mesures correctores, protectores, reparadores i/o sancionadores a l'informe de conclusions.

En tots els casos les mesures adoptades seran seguides i revisades periòdicament.

Les mesures poden ser de diferent naturalesa:

- **Mesures preventives:** volen evitar l'aparició de situacions d'assetjament. Es recullen a l'apartat 7 d'aquest protocol.
- **Mesures protectores i cautelars:** es tracta de mesures temporals adreçades a protegir la persona denunciant i a evitar l'agreujament de la situació mentre dura el procés d'investigació.
- **Mesures reparadores:** aquestes mesures s'adreçaran a compensar l'impacte negatiu que l'assetjament ha tingut sobre la integritat i la dignitat de la persona, a més de l'efecte sobre la seva salut psicofísica.
- **Mesures disciplinàries o sancionadores:** l'objectiu d'aquestes mesures pot ser corrector (evitar que la persona assetjadora torni a cometre accions d'aquesta naturalesa), exemplificador (mostrar el rebuig ferm de Pere Claver Grup envers les diferents formes d'assetjament) o punitiu (sancionar una conducta considerada incorrecta).

Les **mesures protectores i cautelars** són les següents:

Separar físicament a la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà a la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'organització.

Les **mesures reparadores** són les següents:

A l'hora de proposar mesures reparadores, sempre partint de les necessitats i demandes de la persona afectada, la Comissió d'Investigació haurà de tenir en compte els següents drets:

- Reconeixement de la condició de víctima/supervivent de violència, sempre des del màxim respecte i la dignificació.
- Preservar la intimitat: el dret al reconeixement no s'oposa, en cap cas, al dret de la víctima/supervivent de violència a preservar la intimitat, quan aquesta així ho desitgi, de manera que aquest reconeixement no sigui publicitat ni comunicat a terceres persones.
- Suport i/o atenció social, psicològica o sanitària adreçada a superar els danys soferts o d'altres maneres de reparar el perjudici causat.
- Adopció de mesures de vigilància per a protegir a la víctima.
- Adopció de mesures per a evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi romàs en situació d'incapacitat temporal durant un període de temps prolongat.

Les **mesures disciplinàries** són les següents:

En funció dels resultats de la investigació, se sancionarà a la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst al conveni col·lectiu d'aplicació a l'organització o, si és el cas, a l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors, que poden consistir en:

- El trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació.
- La suspensió d'ocupació i sou.
- La limitació temporal per a ascendir.
- L'acomiadament disciplinari.

11 Persona de referència

És la persona formada en la matèria, encarregada d'informar, d'assessorar i acompanyar en tot el procés a la persona afectada.

La persona encarregada d'assumir aquest rol a Pere Claver Grup serà el/la Referent de Prevenció i Benestar Professional.

En la seva absència per motiu de vacances, incapacitat temporal o altres motius, assumirà aquestes funcions la persona responsable de l'Àrea Jurídica de l'organització (responsable de compliment normatiu).

En el cas excepcional que no estiguin operatives cap de les dues persones, assumirà aquestes funcions la persona que ocupi la direcció del departament de Selecció, Formació i Desenvolupament, competent en matèria d'Igualtat a l'organització.

Funcions de la persona de referència:

• Rebre la comunicació formulada:

- Per la persona afectada.
- Per qualsevol persona o persones que detecta una conducta d'assetjament.

• Informar i assessorar la persona afectada sobre:

- Els seus drets: dret a la llibertat, dignitat, integritat i salut; dret a viure lliure de tota discriminació; dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
- Vigilància de la salut.
- Obligacions i responsabilitat de l'entitat.
- Recursos assistencials, jurídics, sanitaris i econòmics existents.
- Circuit del protocol.

La persona de referència ha d'informar la persona afectada dels seus drets, del contingut del protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També l'ha d'informar de les obligacions i la responsabilitat en què l'organització pot incórrer si les incompleix, així com del procediment que cal seguir una vegada es presenta la denúncia.

Igualment, l'ha d'informar de la possibilitat d'acudir a tota mena d'assessorament extern —psicològic, legal, etc.—, així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.

• Oferir acompanyament en tot el procés:

Suport en totes les fases del procés en què sigui requerida.

La persona de referència ha d'acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què tot el procés finalitzi.

• **Donar suport en la redacció de la denúncia interna i assessorament sobre la seva presentació** (si així ho sol·licita la persona afectada):

En el supòsit que la persona afectada decideixi presentar la denúncia, la persona de referència ha de donar-li suport en la redacció.

La denúncia s'ha de presentar per escrit i es recomana que el format sigui estandarditzat, d'acord amb model de denúncia interna de l'annex I d'aquest document.

• **Garantir el tancament de la fase de comunicació:**

En el supòsit que la persona afectada decideixi no presentar cap denúncia, la persona de referència, a partir de la informació rebuda, pot considerar que:

- Si hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament, ho ha de posar en coneixement de l'organització, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'entitat adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
- No hi ha proves de l'existència d'una situació d'assetjament, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció. Pel que fa a la documentació que hagi aportat la persona afectada, se li ha de retornar.

• **Proposar, si escau, mesures cautelars i/o preventives a la direcció de l'organització:**

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, es pot recomanar a la direcció de l'entitat adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït, etc.).

Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball o salarials de la persona assetjada, que les ha d'acceptar.

• **Gestionar i custodiar la documentació:**

En la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen.

La persona de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament i ha de garantir en tot moment la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

• **Participar en la fase d'investigació:**

La persona de referència forma part de la Comissió d'Investigació i Seguiment

El present protocol ha estat aprovat pel Comitè de Direcció de Pere Claver Grup, en la reunió ordinària celebrada en data de 2024

12 Annexes

Annex 1 Model de sol·licitud d'intervenció per assetjament psicològic laboral

Sol·licitud d'intervenció per assetjament psicològic laboral

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina

Sol·licitant

Persona afectada Altra persona coneixedora dels fets

En tots els casos, per activar el protocol, cal que la persona afectada signi el consentiment en el revers d'aquesta sol·licitud.

Nom i cognoms _____ NIF _____ Gènere H D No binari/Altres

Nom sentit _____

Tipus d'assetjament/s

Psicològic Altres discriminacions. Especifiqueu-les

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms _____ NIF _____ Gènere H D No binari/Altres

Nom sentit _____

Telèfon/s de contacte _____

Dades professionals de la persona afectada

Lloc de treball _____ Centre _____

Descripció dels fets

Documentació annexa

Sí. Especifiqueu-la

No

Sol·licitud

Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions
d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina

Data

Signatura de la persona afectada

Annex 2 Model d'acord de confidencialitat de dades

Acord confidencialitat de dades

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina

Núm. expedient referència:

El Sr./La Sra. _____,
major d'edat, amb DNI núm. _____,
com a persona que intervé en qualitat de _____,

en el procediment d'investigació de referència, de conformitat amb el que s'estableix en present protocol, sap i accepta que:

- a) La seva intervenció en el procediment s'ha de basar en la bona fe i en la recerca de la veritat i esclariment dels fets que s'han denunciat internament.
- b) Com a intervinent en el procediment té el deure de col·laborar amb la Comissió d'investigació.
- c) En el cas que sigui membre de la comissió d'Investigació, ha de posar en coneixement de la comissió d'investigació l'existència de qualsevol incompatibilitat que detallada, o no, en aquest protocol.
- d) La persona signant donarà compliment a la confidencialitat estricta i expressa per a totes les informacions subministrades i/o obtingudes en el transcurs de la investigació, no revelant cap de les informacions obtingudes a terceres parts, sigui en l'actualitat i/o en el futur.
- e) Les seves dades de caràcter personal seran tractades sota responsabilitat de l'empresa amb la finalitat de gestionar la investigació en la que intervé i seran tractades d'acord amb la legislació vigent en matèria de protecció de dades (alta confidencialitat).
- f) Aquesta finalitat s'empara en l'obligació legal inclosa en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- g) Pot exercitar els drets d'accés, rectificació, cancel·lació o oposició, dirigint-se al Delegat de protecció de dades a través de dpd@pereclaver.org, dpd@fundaciotalers.org, dpd@fla.cat o dpd@spscocial.org. També pot, si així ho considera oportú, presentar una reclamació davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades.

Data: Signatura

Annex 3 Model d'informe d'investigació

Informe d'investigació procediment d'assetjament

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina.

DADES GENERALS

Núm. expedient:

Data de la denúncia:

Persona que presenta la denúncia:

Persona que és denunciada:

Motius exposats en la denúncia:

Integrants comissió investigació:

Assessorament:

PROCÉS D'INVESTIGACIÓ

Actuacions i dates:

VALORACIÓ

Conclusions:

Accions correctores proposades:

ACCIÓ	RESPONSABLE	PRIORITAT	TEMPORALITAT
1.			
2.			
....			

Annex 4 Qüestionari final d'aplicació del protocol

Qüestionari final de l'aplicació del protocol

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina

Anota si aquestes frases s'han donat o no en la investigació

Persona o persones que responen el qüestionari

Persona que presenta la denúncia Direcció/ Gerència Comissió d'Investigació

Nº expedient

Data

*En aquest qüestionari has d'anotar amb si o no s'han donat els supòsits recollits.
En cas que no coneguis la informació d'alguna pregunta o sigui una qüestió que no t'aplica segons la teva posició en el procés d'investigació has de contestar la casella "N/C – N/A" (No conec – No aplica)*

Supòsits	Sí	No	N/C N/A
El procediment s'inicia a instància de la suposada víctima			
S'ha donat trasllat de la còpia de la denúncia a la direcció			
S'ha facilitat la creació de la comissió			
Algun membre de la comissió ha estat revocat			
Hi ha implicades més d'una persona treballadora en la conducta			
S'han establert mesures preventives durant el desenvolupament de la investigació? (canvi de lloc,...)			
Han estat acceptades les mesures preventives del procés d'investigació per part de la persones denunciant			
Han estat acceptades les mesures preventives del procés d'investigació per part de la persona denunciada			
S'han presentat informes mèdics			
La persona que presenta la denúncia ha estat de baixa			
S'ha ofert suport emocional a la persona treballadora en cas de necessitat			
S'han entrevistat als testimonis proposats per les parts afectades			
Les persones treballadores han col·laborat en la investigació			
L'equip de coordinació i/o equip directiu ha col·laborat en la investigació			
En el procediment s'ha guardat la deguda confidencialitat			
S'han respectat els drets d'intimitat dels participants			
S'ha suspès el procediment			
S'ha comunicat la resolució i les accions proposades a les parts implicades			
S'ha complert el termini de resolució			
Observacions i/o comentaris			

Annex 5 Referències normatives

Normativa nacional

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

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

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

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

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

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

Normativa europea

La **Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació**, concreta les denominacions de "assetjament" i "assetjament sexual", equiparant el termini "assetjament" al d'"assetjament per raó de sexe" contemplat en la normativa espanyola.

A més, indica que: "L'assetjament i l'assetjament sexual són *contraris al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i constitueixen discriminació per raó de sexe* a efectes de la present Directiva. Aquestes formes de discriminació es produeixen no sols en el lloc de treball, si no també en el context de l'accés al lloc de treball, a la formació professional i a la promoció. Per tant, cal prohibir aquestes formes de discriminació i han d'estar subjectes a sancions efectives, proporcionades i dissuasives".

La **Directiva 2004/113/CE, per la que s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament**, reconeix que "La discriminació sexual i l'assetjament, inclús el sexual, també es produeixen en àmbits aliens al mercat de treball. Aquesta

discriminació pot ser igualment nociva i constituir un obstacle a la integració plena i amb èxit d'homes i dones en la vida econòmica i social”.

Normativa internacional

Conveni número 111 de la OIT, sobre la discriminació (treball i ocupació), que assenta les bases sobre el que es considera *discriminació per sexe*.

Conveni número 190 sobre la violència i l'assetjament (no ratificat per Espanya), que reconeix que “la violència i l'assetjament en el món del treball puguin constituir una violació o un abús dels drets humans, i que la violència i l'assetjament són una amenaça per la igualtat d'oportunitats, i són inacceptables i incompatibles amb el treball decent”.

A més, assenyala que les mesures contra la violència i l'assetjament en el món del treball seran aplicables a les conductes que es donin “*durant la feina, en relació amb la feina o com a resultat de la feina*”:

- a) en el lloc de treball, inclús en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b) en els llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta s'agafi el seu descans o on mengi, o en els que utilitza instal·lacions sanitàries o d'higiene i en els vestuaris;
- 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 la feina, incloses les realitzades mitjançant tecnologies de la informació i de la comunicació;
- e) en l'allotjament proporcionat per l'ocupador/a, i
- f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball” (art. 3)

Accions sancionadores en l'àmbit laboral

Segons el **Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (TRLISOS)**:

L'article 8 contempla com a **infraccions molt greus**:

- L'assetjament sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit al fet que aconseguen les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu d'aquesta.
- L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament per raó de sexe, quan es produeixin dins de l'àmbit al fet que aconseguen les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu d'aquesta, sempre que, conegut per l'empresari/ària, aquest/a no hagués adoptat les mesures necessàries per a impedir-ho.

I l'article 40 **sanciona** les infraccions molt greus amb **multa**, en el seu grau mínim, en el seu grau mitjà i en el seu grau màxim

Per la seva part, el **Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRET)** preveu, en l'article 54, **l'acomiadament disciplinari** com a sanció per assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari/ària o a les persones que treballen a l'empresa.