



G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ
I I FORMACIÓ
B PROFESSIONAL
/ FUNDACIÓ ESTUDIS
SUPERIORS MÚSICA
I ARTS ESCÈNIQUES
ILLES BALEARS

PROTOCOL DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I INTERVENCIÓ ENFRONT DE CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ASSETJAMENT PER MOTIU DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL, ASSETJAMENT PSICOLÒGIC I CONFLICTES INTERPERSONALS

C/ d'Alfons el Magnànim, 64
07004 Palma

Conservatorisuperior.com

Esadib.com

<https://conservatorisuperior.sharepoint.com/sites/RecursosHumans/Expedients/RH-2021-225> - Protocol d'assetjament/20211214_Protocol assetjament_REVISAT.docx

ÍNDEX

1.	INTRODUCCIÓ: DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I COMPROMÍS DE LA FESMAE-IB.....	4
1.1	Declaració de principis.....	4
1.2	Compromís de la FESMAE-IB	5
2.	OBJECTE.....	6
3.	ÀMBIT D'APLICACIÓ I ABAST	6
3.1	Àmbit objectiu	6
3.2	Àmbit subjectiu.....	7
3.3	Àmbit temporal.....	7
3.4	Àmbit territorial	8
4.	MARC JURÍDIC: INTERNACIONAL, NACIONAL I AUTONÒMIC	8
4.1	Àmbit internacional.....	9
4.2	Àmbit nacional	9
4.3	Àmbit autonòmic	10
4.4	Altres referències.....	11
5.	PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC: DIFUSIÓ I FORMACIÓ.....	12
5.1	Comunicació i difusió.....	12
5.2	Formació	13
6.	DEFINICIONS.....	13
6.1	Definicions generals.....	13
6.2	Altres definicions	16
7.	QUINES CONSEQÜÈNCIES NEGATIVES POT TENIR L'ASSETJAMENT?	16
8.	FUNCIONS I RESPONSABILITATS	17
9.	PROTOCOL D'ACTUACIÓ	21
9.1	Què ha de fer una víctima?.....	21
9.2	Garanties del procediment.....	21
9.3	Procediment.....	23
9.3.1	La via interna.....	23
9.3.2	Les vies externes	29
10.	AVALUACIÓ I SEGUIMENT	31
11.	APROVACIÓ DEL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.....	31
12.	ANNEX I: MODEL DE SOL·LICITUD D'INICI DE PROTOCOL D'ASSETJAMENT	33
13.	ANNEX II: MODEL DE MESURES CAUTELARS PER RISC PSICOSOCIAL CONFIRMAT	34



14. ANNEX III: MODEL DE FULL DE TANCAMENT DEL PROCÉS	35
15. ANNEX IV: TAULA ORIENTATIVA NO EXHAUSTIVA DE CONDUCTES CLASSIFICADES COM A SITUACIONS D'ASSETJAMENT	36



1. INTRODUCCIÓ: DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I COMPROMÍS DE LA FESMAE-IB

1.1 Declaració de principis

Tota persona té dret a ser tractada amb dignitat i respecte, a més de gaudir d'ambients laborals i educatius lliures de violència de gènere. En virtut d'aquests drets, la Fundació per als Estudis Superiors de Música i Arts Escèniques de les Illes Balears (d'ara endavant, FESMAE-IB o la Fundació) declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per motiu de l'orientació sexual i l'assetjament psicosocial suposen un atemptat a la dignitat de les persones, per la qual cosa són totalment inacceptables i no poden ni han de ser tolerats, i rebutja qualsevol pràctica d'aquest tipus en el context de les activitats laborals i acadèmiques en el si de la Fundació.

En conseqüència, ha de garantir un entorn exempt de qualsevol d'aquestes formes d'assetjament i ha de facilitar els mitjans que calguin per impedir qualsevol classe de manifestació d'aquest tipus de violència, en honor d'una societat més justa i igualitària.

La Constitució espanyola (art. 14) reconeix com a dret fonamental la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe, així com per qualsevol altra circumstància personal o social.

La Directiva 2006/54/CE i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, consideren que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són conductes discriminatòries, defineixen aquestes conductes i estableixen mesures per prevenir-les i combatre-les (art. 7, 8 i 48).

L'article 62 de la Llei orgànica 3/2007 estableix els principis mínims que han d'incloure els protocols d'actuació:

- El compromís de l'Administració general de l'Estat i dels organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- La instrucció a tot el personal del deure de respectar la dignitat de les persones i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.
- La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.

La igualtat d'oportunitats i la no-discriminació entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos nacionals i internacionals, però la realitat mostra que encara avui dia no s'ha aconseguit la igualtat plena.



Qualsevol persona pot patir assetjament sexual i assetjament per raó de sexe; no obstant això, majoritàriament afecten les dones, ja que aquests tipus de violència són producte de la desigualtat de gènere que encara hi ha en la nostra societat.

1.2 Compromís de la FESMAE-IB

La FESMAE-IB es compromet amb els principis següents:

- Tota persona té dret a fer la seva activitat laboral i acadèmica lliure de tot assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, procedència, nacionalitat, color de pell o llengua, assetjament per motiu de l'orientació sexual i assetjament psicològic, amb ple respecte a la seva intimitat i la seva integritat física i moral, el seu honor i la pròpia imatge.
- Tota persona té dret a fer la seva activitat laboral i acadèmica amb dignitat i lliure desenvolupament de la seva personalitat. La FESMAE-IB ha de contribuir a preservar el dret de totes les persones que en formen part a ser tractades amb dignitat i respecte.
- La Fundació ha de contribuir a prevenir l'aparició de les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i a causa de l'orientació sexual quan constitueixin un risc psicosocial i en la mesura en que tots els membres de la comunitat educativa tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
- La igualtat de tracte entre dones i homes.
- La FESMAE-IB desenvolupa amb aquest protocol un procediment de prevenció i protecció enfront de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per motiu de l'orientació sexual i l'assetjament psicològic, amb el qual se salvaguardaran els drets de les persones afectades i es garantirà que totes les queixes i denúncies es tractin rigorosament i es tramitin de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Tota persona que es consideri víctima d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament degut a la seva orientació sexual i/o assetjament psicològic té dret a plantejar una reclamació o denúncia que sigui dilucidada mitjançant el procediment previst en aquest protocol, sense perjudici de les accions administratives i judicials que li corresponguin

S'han d'aplicar sancions i mesures correctives en els casos en què la recerca demostrï que s'han donat situacions de violència, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament degut a l'orientació sexual i assetjament psicològic.



- Per contribuir a crear més consciència sobre aquest tema i donar a conèixer els drets, les obligacions i les responsabilitats de cada persona, la FESMAE-IB ha de difondre aquest protocol per tots els mitjans al seu abast, i ha de facilitar informació i formació a tota la comunitat educativa.
- El Departament de Recursos Humans de la FESMAE-IB ha de desenvolupar accions formatives i informatives encaminades a prevenir aquestes conductes.
- Donar suport i assessorar les víctimes mitjançant l'orientació i la derivació als organismes i recursos que hi ha en aquesta matèria.

2. OBJECTE

L'objectiu d'aquest Protocol de prevenció i actuació enfront de casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per motiu de l'orientació sexual, assetjament psicològic i conflictes interpersonals és establir una sèrie de mesures que s'apliquin tant per prevenir aquest tipus d'actuacions, per mitjà de la formació, la informació i la sensibilització de tots els membres de la comunitat educativa, com per tramitar, actuar i, si escau, resoldre les reclamacions i les denúncies que presentin les víctimes, amb les degudes garanties i prenent en consideració les normes comunitàries i constitucionals relatives al dret de les persones a gaudir d'uns ambients de treball i educatius lliures de violència de gènere i discriminació.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ I ABAST

3.1 Àmbit objectiu

Als efectes d'aquest protocol, es defineixen els conceptes següents:

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 de la Llei orgànica 3/2007).

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 de la Llei orgànica 3/2007).

Es considera, en qualsevol cas, discriminació, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (art. 7.3 de la Llei orgànica 3/2007). Constitueix discriminació per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs i la maternitat (art. 8 de la Llei orgànica 3/2007). En la mateixa línia, es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es



produeixi en una persona a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes (art. 9 de la Llei orgànica 3/2007).

Assetjament per raó d'orientació sexual (o identitat de gènere): Qualsevol comportament mostrat en funció de l'orientació sexual de la persona (o la identitat de gènere) amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 14 i 9.2 de la Constitució espanyola i art. 21 de la Carta de Niça).

Assetjament psicològic: És 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 o més persones que actuen enfront d'aquella o aquelles des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquic). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral o docent i suposa un risc important per a la salut.

3.2 Àmbit subjectiu

Aquest protocol és aplicable als col·lectius següents de la FESMAE-IB:

- a) Personal docent i investigador.
- b) Personal d'administració i de serveis.
- c) Alumnat.
- d) Becaris.
- e) Qualsevol persona d'empreses o d'entitats externes que desenvolupi la seva feina a la Fundació que consideri que ha estat objecte, per part del personal o de l'alumnat de la Fundació, d'accions que quedin enquadrades dins la definició d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per motiu d'orientació sexual i assetjament psicosocial.
- f) Qualsevol persona que presti en aquesta Fundació els seus serveis, sigui quin sigui el caràcter o la naturalesa jurídica de la seva relació amb la institució.

Qualsevol persona que formi part de la comunitat educativa pot plantejar una denúncia relativa a l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament a causa de l'orientació sexual i assetjament psicosocial, de conformitat amb el procediment previst en aquest protocol.

3.3 Àmbit temporal

- a) La denúncia per assetjament sexual, assetjament laboral o assetjament per orientació sexual s'ha de presentar al més aviat possible, sempre en un termini màxim de 6 mesos a comptar des que s'ha produït l'incident o, si se n'han produït uns quants, des del darrer conegut.
- b) Aquest protocol empara les persones integrants de la comunitat educativa que hagin finalitzat la seva relació jurídica amb la Fundació, sempre que hagin



presentat la denúncia estant vigent aquesta relació, o bé s'hagi presentat en un termini de sis mesos des de la data de la desvinculació per fets esdevinguts durant la vigència de la relació jurídica.

- c) Es pot remetre una sol·licitud d'admissió de la denúncia a la persona investigadora psicosocial si la denúncia es presenta fora dels terminis establerts en els apartats a) i b). En aquests casos, s'han d'explicar les circumstàncies que van impedir presentar la denúncia en els terminis prevists.
- d) Així mateix, les disposicions d'aquest protocol s'han d'aplicar tant si els fets s'han produït dins la jornada laboral habitual com fora d'aquesta.

3.4 Àmbit territorial

Aquest protocol és aplicable a qualsevol centre, lloc de treball o espai físic o **virtual**, de manera permanent o temporal, en l'àmbit organitzatiu i funcional de la Fundació.

Aquest protocol també és aplicable fora del centre de treball quan el vincle o la relació entre les persones s'estableixi per raó de la feina, la professió o l'activitat que estan desenvolupant (a tall d'exemple: assistència a una obra de teatre o a un concert, participació en seminaris, congressos, una audició externa, etc.).

4. MARC JURÍDIC: INTERNACIONAL, NACIONAL I AUTONÒMIC

La normativa bàsica de referència és la següent:

L'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal, en què es tipifica l'assetjament sexual com un delicte contra la llibertat sexual.

1. El qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a ell o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva greument intimidadora, hostil o humiliant, ha de ser castigat com a autor d'assetjament sexual amb la pena de presó de tres a cinc mesos o una multa de sis a 10 mesos.
2. Si el culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que pugui tenir en l'àmbit de la indicada relació, la pena ha de ser presó de cinc a set mesos o multa de 10 a 14 mesos.
3. Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació, la pena ha de ser de presó de cinc a set mesos o una multa de 10 a 14 mesos en els supòsits prevists en l'apartat 1, i de presó



de sis mesos a un any en els supòsits prevists en l'apartat 2 d'aquest article.

4.1 Àmbit internacional

El Conveni 111 de l'Organització Internacional del Treball, de 15 de juny de 1958, contra la discriminació en l'ocupació, aborda l'assetjament sexual al lloc de feina com una forma important de discriminació per a les dones treballadores, i la Recomanació núm. 19 sobre violència al lloc de feina en el sector dels serveis i mesures per combatre-la.

La Recomanació de la Comissió 92/131/CEE, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina, ja recull un Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual.

La Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i d'ocupació, que deroga, entre d'altres, la Directiva 76/207/CEE, modificada per la Directiva 2002/73/CE, recull les definicions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i altres qüestions horitzontals aplicables a tota conducta o acte discriminatori en aquesta matèria. L'apartat 6 de l'exposició de motius assenyala el que hi ha a continuació:

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 l'efecte d'aquesta directiva. Aquestes formes de discriminació es produeixen no tan sols en el lloc de feina, sinó també en el context de l'accés a l'ocupació, a la formació professional i a la promoció. Per tant, s'han de prohibir aquestes formes de discriminació i han d'estar subjectes a sancions efectives, proporcionades i dissuasives.

4.2 Àmbit nacional

La Constitució espanyola reconeix com a drets fonamentals la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat (art. 10.1); la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe, així com per qualsevol altra circumstància personal o social (art. 14); el dret a la vida i a la integritat física i moral, així com a no ser sotmesos a tractes denigrants (art. 15), i el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (art. 18.1). De manera més específica, l'article 35.1 de la Constitució incorpora el dret a no ser discriminat per raó de sexe en l'àmbit de les relacions laborals.

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, preveu el respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat, inclosa la protecció enfront de l'assetjament per



raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (art. 4.2.e).

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals al·ludeix a l'exposició de motius al mandat constitucional derivat de l'article 40 de la Constitució de desenvolupar una política de protecció de la salut dels treballadors i treballadores mitjançant la prevenció dels riscos derivats del treball, incloent-hi els riscos psicosocials.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prohibeix expressament l'assetjament sexual i per raó de gènere, n'incorpora les definicions i exposa l'obligatorietat d'introduir tot un seguit de mesures específiques per prevenir-lo i protocols d'actuació que s'han d'incorporar als plans d'igualtat, tant en el marc de les empreses com en el de les administracions públiques (art. 7, 8, 48, 51 i 62 i disposició final sisena).

Entre aquestes mesures específiques, les empreses han de promoure condicions de feina que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i han d'arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte (art. 48).

Les administracions públiques, per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, han de negociar amb la representació legal de les treballadores i els treballadors un protocol d'actuació, que ha de comprendre: el compromís de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe i la instrucció a tot el personal del deure de respectar la dignitat i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes, el tractament reservat de les denúncies constitutives d'assetjament sexual o per raó de gènere i la identificació del personal responsable d'atendre les persones que formulin una queixa o denúncia (art. 62).

La Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

La Llei 1/2000, de 7 de gener, d'enjudiciament civil, en matèria de legitimació (art. 11 bis).

La Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat (art. 6.2 i 18.9).

4.3 Àmbit autonòmic

La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, a l'article 46 sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, estableix el que es transcriu a continuació:



1. En el seu àmbit competencial, les administracions públiques de les Illes Balears han d'adoptar les mesures necessàries perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. En aquest sentit, tenen la consideració de conductes que afecten la salut laboral, per la qual cosa el tractament i la prevenció de l'assetjament s'han d'abordar des d'aquesta perspectiva, sens perjudici de les responsabilitats penals, laborals i civils que se'n derivin.

Igualment, i amb aquesta finalitat, s'han d'establir mesures que s'han de negociar amb les i els representants de les treballadores i els treballadors, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques i la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. En tot cas, es consideren discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i, per tal d'evitar-los, les administracions públiques han d'arbitrar protocols d'actuació amb les mesures de prevenció i protecció necessàries davant les conseqüències derivades d'aquestes situacions, amb la finalitat de garantir la promptitud i la confidencialitat en la tramitació de les denúncies i l'impuls de les mesures cautelars.

3. Els protocols d'actuació han d'incloure les indicacions que s'han de seguir davant situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

4. Les conselleries competents en matèria d'igualtat i prevenció de riscos laborals, coordinades amb l'Institut Balear de la Dona, han d'impulsar l'elaboració d'aquests protocols i han de fer-ne el seguiment i avaluar-los.

5. El Govern de les Illes Balears ha d'adoptar les mesures necessàries per a una protecció eficaç davant l'assetjament sexual i l'assetjament, per raó de sexe, tant en l'àmbit de l'Administració pública com en el de les empreses privades.

4.4 Altres referències

- Nota tècnica de prevenció 476: L'assetjament psicològic a la feina: *mobbing*. Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.
- Nota tècnica de prevenció 507: Assetjament sexual a la feina. Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.
- Nota tècnica de prevenció 1096: Lideratge, conflicte i condicions de treball (I): l'anàlisi. Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.
- Nota tècnica de prevenció 1097: Lideratge, conflicte i condicions de treball (II): la negociació. Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.



- Criteri tècnic 69/2009 sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball.
- SUREDA, E.; TACO, J. (2007). *Assetjament psicològic. Procediment de prevenció i actuació davant casos d'assetjament psicològic. Guia pràctica*. Palma: Conselleria de Treball i Formació. Direcció General de Salut Laboral.
- PÉREZ, J.; NOGAREDA, C.; MARTÍN, F.; SANCHO, T. (2001). *Assetjament psicològic, violència física i assetjament sexual*. Madrid: Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.
- *Guia per a l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya*. Barcelona: Departament de Governació i Administracions Públiques, Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració. Escola d'Administració Pública de Catalunya.
- *Guía sindical: El acoso sexual en el trabajo*. (2000). Madrid: Secretaria Confederal de la Dona de Comissions Obreres.
- *Guía sindical ante el acoso por razón de género*. Comissions Obreres.
- Leymann Inventory of Psychological Terrorization - LIPT 60-
- FERRER, R., FIDALGO, M., GALLEGO, I., GARCÍA, R., NOGAREDA, C., PÉREZ, G. (2010). *Acoso psicológico en el trabajo. Diario de incidentes*. Madrid: Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.
- *Protocol per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual*. (2015). Palma: Govern de les Illes Balears. Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques.
- *Protocol de prevenció i actuació enfront de casos d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual*. Universitat de les Illes Balears.

5. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC: DIFUSIÓ I FORMACIÓ

La Fundació ha de dissenyar i aplicar les estratègies necessàries per informar, educar i capacitar tota la comunitat educativa en matèria de prevenció, detecció i denúncia de les situacions de violència sobre les dones, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per motiu de l'orientació sexual i assetjament psicològic.

5.1 Comunicació i difusió

- Aquest protocol ha d'estar penjat de manera destacada a les intranets de l'alumnat, el professorat i l'administració, així com a les pàgines web de tots els centres de la FESMAE-IB.
- El formulari de comunicació de risc psicosocial per assetjament ha d'estar disponible a la secció de tràmits en línia de les intranets de l'alumnat, el professorat i l'administració de tots els centres.



- En haver aprovat aquest protocol, se n'ha d'enviar una còpia pel correu electrònic corporatiu a tots els treballadors dels centres de la FESMAE-IB. Els treballadors han de confirmar la recepció del protocol mitjançant la signatura.
- S'ha d'incloure una clàusula en tots els contractes laborals i mercantils amb persones col·laboradores externes en què es faci esment de l'existència d'aquest protocol i de l'acceptació d'aquest per part de la persona contractada, a la qual s'ha de comunicar el recurs digital en què l'ha de consultar.
- S'ha d'incloure informació sobre el protocol en la guia de l'estudiant, adreçada a tot l'alumnat.
- S'ha d'editar un fullet de resum o un vídeo de resum del protocol, que s'ha de publicar a les intranets dels alumnes i s'ha d'enviar pel correu electrònic corporatiu a tots els alumnes de la Fundació.

5.2 Formació

La persona responsable de Recursos Humans, amb la col·laboració del Servei de Prevenció extern, és l'encarregada d'organitzar accions formatives periòdiques per als col·lectius següents:

- Equips directius acadèmics i altres càrrecs de responsabilitat.
- L'investigador psicosocial, el cap de Recursos Humans i els membres de l'equip psicosocial han de rebre formació específica.
- Alumnat, professorat i PAS.
- Altres persones que es consideri oportú.

6. DEFINICIONS

6.1 Definicions generals

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.

Les conductes d'assetjament sexual es caracteritzen pels trets següents:

- Són no desitjades, desraonades, molestes i ofensives per a la persona objecte d'aquestes.
- Hi ha una absència de reciprocitat en aquestes conductes per part de la persona objecte d'aquestes.
- La negativa o el sotmetiment d'una persona a aquesta conducta s'usa com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la



formació professional, a l'estabilitat en el lloc de feina, al salari o a qualsevol altres decisions relatives a l'ocupació o l'educació.

- Aquestes conductes creen un entorn laboral o docent intimidatori, hostil i humiliant per a la persona objecte d'aquestes.
- Aquestes conductes són contràries al principi d'igualtat de tracte.

Tipus de conducta de naturalesa sexual:

- Conducta física de naturalesa sexual: S'hi inclou qualsevol contacte físic no desitjat (tocaments innecessaris, copets amb la mà, pessigades o fregaments amb el cos); també s'hi inclou l'intent de violació o la coacció per mantenir relacions sexuals.
- Conducta verbal de naturalesa sexual: Aquest tipus de conducta pot incloure insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual, insistència per a una activitat social fora del lloc de feina o del centre educatiu després que s'hagi deixat clar que aquesta insistència és molesta, flirtejos ofensius, comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.
- Conducta no verbal de naturalesa sexual: S'hi inclou exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o de materials escrits, mirades impúdiques, xiulades o certs gestos.

Tipus d'assetjament sexual:

- Assetjament sexual per xantatge o d'intercanvi: Es produeix en aquesta situació un xantatge emocional («una cosa a canvi d'una altra»). Amb aquesta pràctica, es força un empleat o empleada o un alumne o alumna a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre o veure perjudicats uns certs beneficis o contingut del treball o perjudicis acadèmics. Es tracta d'un abús d'autoritat, per la qual cosa sol ser fet per qui té poder per proporcionar o retirar un benefici laboral o acadèmic.
- Assetjament sexual ambiental: És la conducta practicada per superiors jeràrquics o per persones d'igual o inferior nivell o per terceres parts, com ara proveïdors, etc., que crea un ambient humiliant, hostil o amenaçador per a la persona assetjada.

Vegeu annex 4 per exemples de conductes classificades com a assetjament sexual.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O A CAUSA DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL: Qualsevol comportament fet en funció del sexe o l'orientació sexual d'una persona relacionat amb l'accés a la feina remunerada, la promoció professional i el desenvolupament de les activitats assignades i/o la formació o educació, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.



Per poder parlar d'assetjament per raó de sexe en el treball o en l'àmbit docent o educatiu, s'han de donar les circumstàncies següents:

- S'ha de produir en l'àmbit de l'organització (vegeu els punts 2.2 i 2.3) o a conseqüència d'una relació laboral o de professor/a-alumne/a.
- El tracte degradant ha de tenir el seu fonament en la pura i simple constatació del sexe de la persona perjudicada.
- Aquest comportament ha de revestir suficient gravetat, en funció de la seva intensitat, reiteració o efectes sobre la salut de la persona afectada.

Segons la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o a causa de l'orientació sexual es consideren discriminatoris (art. 7). Es considera discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat (art. 8). També es considera discriminació qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o orientació sexual, o la d'una altra persona (art. 9).

Vegeu l'annex 4 per consultar exemples de conductes classificades com a assetjament.

ASSETJAMENT PSICOLÒGIC: És 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 altra o d'unes altres que actuen enfront d'aquella o d'aquelles des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquic). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral o docent i suposa un risc important per a la salut.

Tipus d'assetjament psicològic:

- Descendent: Quan una persona que ocupa un càrrec jeràrquic superior assetja i humilia un treballador o treballadora d'un nivell jeràrquic inferior, o un professor o professora assetja i humilia un o una estudiant.
- Horitzontal: Quan un treballador o treballadora és assetjat per una altra persona del seu mateix nivell jeràrquic, o un o una estudiant és assetjat per un altre o una altra estudiant.
- Ascendent: Quan una persona que ocupa un càrrec jeràrquic superior és assetjada i humiliada per un treballador o treballadora d'un nivell jeràrquic inferior, o els alumnes assetgen i humilien un professor o professora.



6.2 Altres definicions

CONFLICTE LABORAL: Procés relacional que està influenciat per la percepció d'activitats incompatibles. El conflicte se sol donar quan dos o més individus o grups posseeixen interessos o punts de vista diferents que defensen amb fermesa i posen en marxa una acció o estratègia concreta per materialitzar aquest punt de vista. Les conseqüències dels conflictes laborals són greus per la prolongació en el temps que poden suposar, a més de la repercussió negativa que tenen en l'organització: menys productivitat, absentisme i rotació, i tensions emocionals que, a més d'insatisfacció a la feina, provoquen ansietat i depressió.

PERSONA DEMANDANT: Persona afectada que denuncia uns fets, una situació i una o unes persones en considerar-se part d'un conflicte interpersonal que no es pot resoldre de manera ràpida o fàcil, o que és objecte d'una situació percebuda com d'assetjament psicològic, d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

PERSONA DEMANDADA: Persona respecte a la qual s'ha formulat una queixa en matèria psicosocial en relació amb un conflicte interpersonal que no es pot resoldre de manera ràpida o fàcil, o una situació que pot ser percebuda com d'assetjament psicològic, d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

INVESTIGADOR/A PSICOSOCIAL: Persona designada per la direcció de la Fundació per investigar el cas demandat i tractar d'encoratjar les parts (demandant-demandat/ada) a resoldre les qüestions objecte de litigi entre elles, o bé proposar mesures preventives o correctores.

EQUIP PSICOSOCIAL: Equip de persones designades per la direcció de la Fundació per col·laborar amb l'investigador o investigadora psicosocial (si aquesta ho sol·licita) a investigar el cas demandat i proposar mesures preventives o correctores.

QUEIXA EN MATÈRIA PSICOSOCIAL: Comunicació per part d'una persona afectada a l'investigador o investigadora psicosocial que hagi designat la Fundació, mitjançant els canals i mitjans establerts en aquesta protocol, d'una situació de risc psicosocial derivat de les relacions entre persones (conflictes interpersonals que no es poden resoldre de manera ràpida o fàcil, o situacions percebudes com d'assetjament psicològic, d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe).

7. QUINES CONSEQÜÈNCIES NEGATIVES POT TENIR L'ASSETJAMENT?

Els efectes negatius d'assetjament sexual i per raó de sexe es fan sentir en la persona assetjada, l'organització laboral (en aquest cas, la Fundació) i la societat en general.

Per a la persona assetjada: Les conseqüències poden arribar a ser molt greus i poden afectar diverses esferes de la seva vida: pot sofrir danys físics, psicològics,



laborals i acadèmics. La víctima corre el risc de perdre la feina o tenir experiències que es relacionen amb això, com ara patir perjudicis en la seva formació professional o arribar a sentir que l'única solució possible és renunciar a tot. L'assetjament sexual porta a la frustració, a la pèrdua d'autoestima, a l'absentisme i a una minva de la productivitat.

- Conseqüències psicològiques: estrès, ansietat, depressió, estat de nerviosisme, i sentiments de desesperació, de culpa, d'indefensió, d'impotència, etc.
- Conseqüències físiques: trastorns del son, mal de cap, problemes gastrointestinals, nàusees, hipertensió, etc.
- Conseqüències laborals i acadèmiques: baixes laborals, abandonaments del lloc de feina o dels estudis, acomiadaments, etc., a causa de l'alteració de l'estat d'ànim i el dany produït en l'autoestima i l'autoimatge de la víctima d'aquest delictes, que comporta greus conseqüències en les seves aspiracions laborals o acadèmiques.

Per a la Fundació: També se'n veu afectada negativament. D'una banda, la menor productivitat i/o l'absentisme de la víctima suposen menys productivitat per a l'organització. A això cal sumar-hi els costos que suposen el reemplaçament del personal ocasionat per l'absentisme i l'abandonament del lloc de feina.

A més, es pot generar un ambient laboral tibant i hostil, que afecta negativament la motivació del personal que no és objecte de l'assetjament, però que n'és testimoni o coneix la situació, la qual cosa deriva en un detriment de la rendibilitat de l'organització.

També pot afectar la imatge de la Fundació.

Finalment, la possibilitat que l'organització hagi de pagar indemnitzacions, per no haver atès la seva responsabilitat a l'hora de garantir un entorn laboral segur, saludable i lliure d'assetjament.

Per a tota la societat: L'assetjament també afecta tota la societat. Aquests tipus d'assetjament suposen costos en el sistema de salut, en la Seguretat Social, en el sistema judicial i en les polítiques socials.

A més, l'assetjament suposa el menyscabament de valors com la igualtat, la democràcia i la justícia social.

8. FUNCIONS I RESPONSABILITATS

Totes les persones integrants de la Fundació:



Totes les persones integrants de la Fundació, tant treballadors com estudiants, tenen la responsabilitat d'ajudar a aconseguir un entorn en el qual es respecti la dignitat de tothom. En la mesura que sigui possible, el personal directiu té la labor particular de garantir que no es produeixi aquesta conducta indesitjable.

Totes les persones que intervinguin en el procés que es regula en aquest protocol tenen l'obligació de mantenir el secret professional de les dades i les informacions a les quals hagin tingut accés durant la tramitació, sobre la qual cosa se'ls ha de fer l'advertiment corresponent.

En tot moment s'ha de protegir el dret a la intimitat de les persones que intervenen en aquest procediment, així com de les dades i de qualsevol informació que es generi, tal com regula la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, i la normativa que s'hi relaciona.

Gerència de la Fundació:

- Elaborar una política de prevenció de riscos psicosocials derivats de les relacions entre persones (conflictes interpersonals que no es poden resoldre de manera ràpida o fàcil, o situacions percebudes com d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe).
- Garantir el respecte i el tracte just entre totes les persones que treballen i/o estudien a qualsevol dels dos centres de la Fundació.
- Informar totes aquestes persones sobre aquest protocol d'actuació; les conductes de respecte esperades en el treball i en el centre docent; els comportaments que la Fundació considera inacceptables i intolerables, i les mesures disciplinàries que es prendran si es donen conductes inacceptables. Aquesta informació s'ha de reforçar amb sessions formatives sobre prevenció de riscos psicosocials.
- Donar exemple de la lluita contra els riscos psicosocials derivats de les relacions entre persones (conflictes interpersonals que no es poden resoldre de manera ràpida o fàcil, o situacions percebudes com d'assetjament psicològic, d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe) mitjançant actuacions que demostrin la seva implicació.
- Motivar totes les persones a comunicar situacions de risc psicosocial derivat de les relacions entre persones (conflictes interpersonals que no es poden resoldre de manera ràpida o fàcil, o situacions percebudes com d'assetjament psicològic, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe). Garantir serietat, confidencialitat i anonimat, així com la inexistència de represàlies empresarials contra la persona demandant o els testimonis.
- Adoptar mesures per resoldre la situació demandada.
- Sancionar amb fermesa les conductes contràries al respecte entre persones mitjançant els canals corresponents.
- Vigilar el compliment de les mesures aplicades per evitar que aquestes situacions es repeteixin.



- Designar una persona o un grup de persones (investigador/a psicosocial, equip psicosocial) dins l'organització que siguin responsables de la gestió del procediment. Aquestes persones han de complir els requisits següents: persones amb habilitats socials i amb un paper de suport i ajuda als treballadors i treballadores i als alumnes; que adoptin un rol imparcial; que inspirin confiança i respecte; que mantinguin la discrecionalitat i la confidencialitat sobre els problemes que es presenten; que activin els procediments establerts, i que posin en marxa les mesures i els tràmits pertinents.
- Informar tot el personal de l'existència de l'investigador o investigadora psicosocial o de l'equip psicosocial.

Investigador/a psicosocial:

- Investigar les queixes en matèria psicosocial; reunir-se amb les persones que trobi oportú en relació amb la queixa, i sol·licitar qualsevol document o informació que consideri pertinent per conèixer millor la queixa.
- Si ho sol·licita la persona demandant, donar-li suport a l'hora d'emplenar el full de comunicat de riscos referent a la queixa en matèria psicosocial.
- Garantir serietat, confidencialitat i anonimat durant el procés de recerca.
- Formular propostes de mesures cautelars o definitives per resoldre les queixes.
- Ser una persona amb habilitats socials; exercir un paper de suport i d'ajuda als treballadors; adoptar un rol imparcial; inspirar confiança i respecte; guardar discrecionalitat i confidencialitat sobre els problemes que es presenten; activar els procediments establerts, i posar en marxa les mesures i els tràmits pertinents.
- No tenir relació familiar directa, ni relació de manifesta amistat o enemistat, amb qualsevol de les parts, ni formar part de la queixa en matèria d'assetjament.
- D'acord amb el punt anterior, pot ser objecte de recusació per part de la persona demandant o demandada, o es pot acollir a l'abstenció en cas que es presenti alguna de les situacions descrites.
- Ha de formar part de l'equip psicosocial en cas que aquest estigui constituït.

Equip psicosocial:

- Col·laborar amb l'investigador o investigadora psicosocial (en cas que ho sol·liciti) a analitzar les queixes en matèria psicosocial; reunir-se amb les persones que trobi oportú en relació amb la queixa, i sol·licitar qualsevol document o informació que consideri pertinent per conèixer millor la queixa.
- Garantir serietat, confidencialitat i anonimat durant el procés de recerca.
- Formular propostes de mesures cautelars, de prevenció o definitives per resoldre les queixes.
- Ser persones amb habilitats socials; exercir un paper de suport i d'ajuda als treballadors i alumnes; adoptar un rol imparcial; inspirar confiança i respecte; guardar discrecionalitat i confidencialitat sobre els problemes que es



presenten; activar els procediments establerts, i posar en marxa les mesures i els tràmits pertinents.

- No tenir relació familiar directa, ni relació de manifesta amistat o enemistat, amb qualsevol de les parts, ni formar part de la queixa en matèria d'assetjament.
- D'acord amb el punt anterior, poden ser objecte de recusació per part de la persona demandant o demandada, o es poden acollir a l'abstenció en cas que es presenti alguna de les situacions descrites.

Servei de Prevenció de Riscos Laborals:

- Assessorar la Fundació sobre aquest protocol de prevenció de riscos psicosocials.
- Elaborar informes d'avaluació de riscos psicosocials per als treballadors de tota la Fundació.
- Elaborar informes d'avaluació de riscos psicosocials específics.
- Impartir formació específica sobre aquest protocol de prevenció de riscos psicosocials, així com formació a l'investigador o investigadora psicosocial o als integrants de l'equip psicosocial.

Comandaments intermedis:

- Els treballadors amb responsabilitat jeràrquica estan obligats a informar de les possibles situacions de risc psicosocial derivat de les relacions entre persones (conflictes interpersonals que no es poden resoldre de manera ràpida o fàcil, o situacions percebudes com d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe) que puguin afectar els seus equips de treball.
- Informar i assessorar els treballadors i els alumnes sobre aquest protocol.
- Facilitar l'assistència i el suport necessaris a la persona demandant, i procurar, quan sigui possible, conciliar les posicions per solucionar la queixa de manera informal o extraoficial. Si ho sol·licita la persona demandant, donar-li suport a l'hora d'emplenar el full de comunicat de riscos referent a la queixa en matèria psicosocial i facilitar-ne la tramitació.

Representants dels treballador o Comitè d'Empresa i representant de l'alumnat:

- Informar, secundar i assessorar les persones afectades pel que fa a aquest protocol.
- Si ho sol·licita la persona demandant, donar-li suport a l'hora d'emplenar el full de comunicat de riscos referent a la queixa en matèria psicosocial i facilitar-ne la tramitació.
- Col·laborar amb la direcció en la tasca de vigilància i control de les mesures adoptades per evitar la repetició d'aquestes situacions.

9. PROTOCOL D'ACTUACIÓ

9.1 Què ha de fer una víctima?

Qualsevol empleat o alumne inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol que es consideri víctima d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual o d'assetjament psicològic en el seu àmbit laboral o centre d'estudis i, fins i tot, qualsevol persona que tingui coneixement de situacions d'assetjament, pot presentar una denúncia o comunicar els fets a l'investigador psicosocial.

Abans de presentar una denúncia i també en qualsevol moment, pot sol·licitar informació, assessorament o orientació al cap d'estudis del centre si és un alumne i al cap de Recursos Humans com a coordinador del Servei de Prevenció de Riscos Laborals de la Fundació si és un treballador.

En el cas que sigui una dona, també pot contactar amb l'Institut Balear de la Dona per telèfon (971 178 989) o per correu electrònic (ibdona@caib.es).

9.2 Garanties del procediment

Tot el procediment ha de garantir els principis que es recullen a continuació:

Respecte i protecció

S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.). Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança i elecció.

Confidencialitat

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol ha de tenir caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons la funció que exerceixin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol. Per preservar la confidencialitat, es recomana que des del moment en què es formula la comunicació o la denúncia es considerin les actuacions següents:

- La persona o persones responsables de la gestió del cas han d'assignar uns codis alfanumèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-ne la identitat.



- Totes les persones que participin en el procediment han d'assumir el deure de preservar la confidencialitat sobre la seva intervenció i sobre tota la informació a la qual tenen accés.
- Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

Participació

Les parts objecte del conflicte i, en general, tota la comunitat educativa han de col·laborar en el procediment quan sigui necessari.

Dret a la informació

Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment de la Fundació, els drets i els deures, la fase en què es troba i, segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades), el resultat de les fases.

Diligència i celeritat

La investigació i la resolució s'ha de completar tan aviat com sigui possible i respectant-ne les garanties. Es recomana que la durada màxima de tot el procés sigui de vint-i-cinc dies laborables, ampliable, en cas necessari, a trenta-cinc dies.

Imparcialitat i contradicció

El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant possibles represàlies

Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.

La Fundació ha de vetlar perquè les persones participants no siguin objecte d'intimidació, persecució, discriminació o represàlies. Si es produeixen algunes d'aquestes situacions, la Fundació ha d'adoptar les mesures disciplinàries corresponents contra qui les hagi duit a terme.



En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades, que s'han de mantenir en l'expedient durant els cinc anys següents a la data de la resolució de la denúncia.

Col·laboració

Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar col·laboració.

9.3 Procediment

9.3.1 La via interna

El procediment d'actuació davant una queixa en matèria psicosocial s'ha d'iniciar per escrit mitjançant una sol·licitud d'inici de protocol d'assetjament (vegeu-ne el model en l'annex I), que ha de lliurar o enviar la persona demandant a l'investigador psicosocial que hagi assignat la Fundació. En el cas que la persona assetjada sigui alumna, també pot comunicar-ho al tutor o tutora que li correspongui, la qual cosa ha de posar en coneixement de l'investigador psicosocial.

L'inici del procediment interromp el termini de prescripció de la falta.

INVESTIGADOR/A PSICOSOCIAL DE LA FESMAE-IB

Investigador/a psicosocial: [nom i cognoms de la persona designada]

Càrrec: [càrrec en la Fundació de la persona designada com a investigador/a]

Telèfon de contacte: [telèfon de contacte de la persona designada]

Adreça electrònica: [adreça electrònica de la persona designada]

Aquesta informació ha de ser transmesa per escrit a l'investigador psicosocial mitjançant un canal comunicatiu que assegurï la confidencialitat de les dades (sobre tancat, correu electrònic, formulari en línia). L'investigador psicosocial només ha d'atendre les queixes que li arribin mitjançant aquest canal; no ha d'atendre fulls de comunicat de riscos anònims.

Els treballadors i els alumnes de la Fundació que vulguin obtenir un model de sol·licitud d'iniciació de protocol han de poder fer-ho de manera ràpida i senzilla. Així, es pot aconseguir aquest document sol·licitant-lo a l'investigador psicosocial o accedint a la intranet de la Fundació («Tràmits en línia»).



La sol·licitud d'inici de protocol conté un apartat en el qual les persones afectades han de descriure detalladament la situació que genera la queixa (fets, persones implicades i data d'inici). Les persones demandants hi han de fer constar les seves dades de contacte (telèfon, correu electrònic) perquè l'investigador psicosocial pugui posar-s'hi en contacte en qualsevol moment del procediment.

Si l'investigador psicosocial té coneixement d'un possible cas de conflicte interpersonal que no es pot resoldre de manera ràpida o fàcil o d'una situació percebuda com d'assetjament psicològic, d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i no ha rebut una sol·licitud d'inici de protocol, s'ha de posar en contacte amb la persona o persones afectades per recordar-los que hi ha previst aquest protocol.

Si la persona afectada d'una situació de risc psicosocial no vol emplenar la sol·licitud d'inici de protocol, l'investigador pot sol·licitar-li autorització (per escrit) per iniciar de manera unilateral la recerca. En cas negatiu, l'investigador ha d'elaborar un escrit de caràcter reservat i confidencial, el qual ha de signar la persona afectada.

Tots els casos s'han de tenir en compte als efectes estadístics i dels indicadors per fer al seguiment del protocol, establerts en el punt 10 d'aquest protocol.

9.3.1.1 Primera fase: recerca

La recepció de la sol·licitud per part de l'investigador o investigadora psicosocial dona lloc a l'obertura de la fase de recerca. En aquest període, l'investigador psicosocial ha d'informar la gerència de la recepció d'una queixa en matèria psicosocial i s'ha de posar en contacte amb la persona demandant per concertar una entrevista en un lloc que garanteixi la privacitat.

En aquesta entrevista, l'investigador psicosocial li ha d'explicar l'objecte del procediment, el funcionament i les vies per les quals es pot optar, i la persona demandant ha d'exposar els fets que motiven la queixa. El termini màxim per obrir la fase de recerca és de tres dies hàbils des de la recepció de la sol·licitud d'inici del protocol.

Després de la primera reunió amb la persona demandant, l'investigador psicosocial s'ha de posar en contacte amb la persona demandada per concertar una entrevista en un termini no superior a tres dies hàbils i en un lloc que garanteixi la privacitat. En aquesta entrevista, l'investigador psicosocial ha de traslladar a la persona demandada tota la informació rellevant i detallada sobre la naturalesa i el contingut de la queixa en matèria psicosocial, i li ha d'oferir un termini màxim de tres dies hàbils perquè redacti i lliuri o envii a l'investigador psicosocial un escrit d'al·legacions.



En aquesta fase, l'investigador psicosocial pot comprovar si la Fundació disposa de la pertinent avaluació de riscos psicosocials, i, en cas afirmatiu, si la Fundació ha emplenat la planificació preventiva en la qual hagi fet constar les accions preventives derivades dels factors de risc psicosocial detectats en aquesta avaluació. En cas que no es disposi d'una avaluació de riscos psicosocials, pot sol·licitar al seu Servei de Prevenció que la dugui a terme.

L'investigador psicosocial també pot sol·licitar la participació d'altres persones (testimonis, companys i companyes, altres persones que treballin o estudiïn a la Fundació) mitjançant entrevistes amb aquestes. A més, pot sol·licitar a diferents persones o àrees de la Fundació tota la informació addicional rellevant per investigar el cas.

En qualsevol moment, l'investigador psicosocial pot recomanar a la gerència, motivadament i per escrit, que adopti mesures cautelars mentre duri tot el procés (per exemple, la separació física entre demandant i demandat, amb la finalitat d'evitar la cronificació del cas).

Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar mesures cautelars són: que la persona afectada manifesti afectació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de feina o estudis, o amenaces, entre d'altres.

La implantació d'aquestes mesures ha de ser acceptada per la persona assetjada; en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament de les seves condicions laborals, salarials i/o acadèmiques.

Si la gerència es desvia de la proposta de l'investigador psicosocial, ha de motivar per escrit els motius pels quals no aprova les mesures o n'aprova de diferents. La decisió de la gerència s'ha d'emetre en un termini de cinc dies laborables a comptar des de la data de la recomanació. En el cas de silenci directiu, la recomanació es considera estimada i té plens efectes jurídics. Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades.

Amb tota la informació obtinguda a partir de les entrevistes duites a terme, l'avaluació de riscos psicosocials i la planificació preventiva, i la informació addicional que s'hagi pogut rebre, l'investigador psicosocial ha d'elaborar un informe de recerca, en el qual ha de detallar la naturalesa del cas, els motius que exposen totes dues parts, el punt de vista d'altres persones, el grau d'afectació, etc.

L'investigador psicosocial ha de lliurar aquest informe a la gerència de la Fundació perquè estigui informada de la recerca. El termini màxim per lliurar l'informe de recerca a la gerència és de 15 dies hàbils des de la recepció de la sol·licitud d'inici del protocol.



Davant casos complexos, l'investigador psicosocial pot decidir en qualsevol moment sol·licitar la col·laboració dels membres de l'equip psicosocial que hagi designat la Fundació i/o l'equip directiu.

La composició de l'equip psicosocial és la següent:

- L'equip ha d'estar format per entre 4 i 6 persones i ha de tenir equilibri entre homes i dones, d'acord amb el que estableix l'article 16 de la Llei orgànica 3/2007.
- L'equip ha d'estar format, almenys, per un membre de l'equip directiu de cada centre, un representant legal dels treballadors, una persona del Departament de Recursos Humans i un alumne si el cas afecta directament un estudiant.
- Els membres de l'equip psicosocial han de rebre formació específica i periòdica sobre igualtat.
- L'equip pot tenir el suport d'un tècnic del servei extern de prevenció de riscos laborals en cas que afecti un treballador, i de l'orientador educatiu i de l'inspector educatiu en cas que afecti directament un estudiant. També pot tenir el suport d'altres tècnics o entitats especialistes en la matèria, si cal.

MEMBRES DE L'EQUIP PSICOSOCIAL DE LA FESMAE-IB

- [Nom i cognoms], [càrrec]
- [Nom i cognoms], [càrrec]
- [Nom i cognoms], [càrrec]
- [Nom i cognoms], [càrrec]
- [Nom i cognoms], [càrrec]
- [Nom i cognoms], [càrrec]

9.3.1.2 Segona fase: intervenció

Després de la fase de recerca, i si es considera pertinent, l'investigador psicosocial ha d'assessorar i encoratjar el treballador o l'alumne demandant perquè tracti de resoldre l'assumpte dialogant directament amb la persona demandada, i viceversa.

Mediació

S'ofereix a totes dues parts la possibilitat de fer una reunió conjunta entre l'investigador psicosocial, la persona demandant i la persona demandada, en la



qual s'ha de procurar conciliar totes dues posicions dialogant i intentant una resolució pacífica del conflicte.

Davant casos complexos, i si així es considera oportú, l'investigador psicosocial pot sol·licitar una mediació externa a professionals especialitzats en la matèria.

Si s'arriba a un acord, l'investigador psicosocial ha de tancar el procés mitjançant el full de tancament de procés (vegeu-ne el model en l'annex III), que ha d'enviar a la gerència de la Fundació. El termini màxim per lliurar el full a la gerència és de 5 dies hàbils des de l'inici de la fase d'intervenció.

En cas de desacord, o en cas que alguna de les parts implicades no vulgui sotmetre's a la mediació, s'ha d'iniciar la via formal.

Via formal

L'investigador psicosocial ha de convocar els membres de l'equip psicosocial que hagi designat la Fundació.

L'investigador psicosocial s'ha de reunir amb els membres de l'equip psicosocial, els ha d'informar de les accions que s'han duit a terme i els ha de facilitar l'informe de recerca.

Amb tota aquesta informació, l'equip psicosocial ha de valorar la situació i pot decidir fer noves entrevistes amb totes dues parts per separat i, si escau, amb altres persones (testimonis, companys i companyes, altres persones que treballin a la Fundació, etc.).

A més, l'equip psicosocial pot sol·licitar a diferents persones o àrees de la Fundació tota la informació addicional rellevant per investigar el cas. Si ho considera pertinent, l'equip psicosocial pot sol·licitar al Servei de Prevenció una avaluació de riscos psicosocials específica per al cas en concret i també assessorament a professionals de psicologia, medicina, dret o igualtat.

Tant la persona denunciada com la denunciant poden utilitzar en qualsevol moment de la instrucció tots els mitjans de prova que estimin oportuns.

Inversió de la càrrega de la prova

D'acord amb el que estableix l'article 13 de la Llei Orgànica 3/2007, en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe la persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que hi ha hagut actuacions discriminatòries, i correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

Amb tota la informació obtinguda a partir de les noves entrevistes fetes, l'avaluació de riscos psicosocials específica (si s'ha fet) i la nova informació addicional i els



informes externs que hagi pogut rebre, l'equip psicossocial ha d'emetre un informe de valoració amb propostes, amb les accions i les sancions que recomana que adopti la Fundació, així com la prioritat en què aquestes s'han de dur a terme.

L'informe de valoració s'ha de lliurar a la gerència de la Fundació en un termini màxim de 10 dies hàbils des de l'inici de la via formal. Atès que la recerca ha de ser un procés tan confidencial com sigui possible, no s'han de fer còpies de l'informe, el qual s'ha de comunicar oralment a la persona denunciant, a la denunciada i al Comitè d'Empresa. La gerència ha d'informar-ne el Patronat també oralment.

L'informe de valoració ha d'incloure les dades següents:

- Identificació alfanumèrica de la persona que ha presentat la denúncia i de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.
- Relació de persones que han intervingut en tot el procés.
- Còpia dels informes externs, si escau.
- Resum dels fets, actuacions dutes a terme i les proves obtingudes, si n'hi ha.
- Circumstàncies agreujants observades, que poden ser, entre d'altres:
 - Reincidència.
 - Ús d'informació i dades de contacte obtingudes per canals no oficials.
 - Ús de canals virtuals no oficials establerts per la Fundació.
 - Intimidació.
 - Coacció.
 - Ascendència jeràrquica o poder de decisió respecte a la relació laboral i/o acadèmica de la persona assetjada.
 - La persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional i/o intel·lectual acreditada per un metge.
 - L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per un metge.
- Conclusions, que poden ser:
 - No hi ha evidències suficientment provades: arxivament de la denúncia.
 - Hi ha evidències suficientment provades d'una situació d'assetjament: incoació d'expedient sancionador; proposta de sanció i tipificació, i adopció de mesures correctores.
 - La conducta és constitutiva de delictes, la qual cosa es posa en coneixement de l'autoritat competent.
- Si la persona assetjada és un alumne, l'informe també pot proposar mesures de prevenció, tot i que finalment s'arxivi la denúncia. Correspon a la gerència de la Fundació aprovar aquestes mesures amb les mateixes condicions aplicables a les mesures cautelars descrites anteriorment. Algunes de les mesures de prevenció que es poden adoptar són:



- La persona docent implicada en el procediment no pot mantenir cap relació acadèmica, reglada o no, amb l'alumne, ni té capacitat de decisió i/o influència en actes i activitats que hagi organitzat o coorganitzat la Fundació en què pugui participar l'alumne.
- Si l'assetjament s'ha produït entre alumnes, s'han d'aplicar les mateixes mesures del paràgraf anterior. La persona assetjada és la que té preferència per mantenir o modificar els seus horaris.

La gerència ha de resoldre definitivament les faltes tipificades com a lleus o greus en un termini de tres dies hàbils posteriors a la recepció de l'informe de valoració. Hi ha d'incloure les mesures correctores, l'expedient disciplinari i les possibles sancions que s'han d'aplicar amb indicació dels terminis en què s'executaran, i n'ha d'informar les parts.

El patronat ha de resoldre definitivament les faltes que s'hagin tipificat com a molt greus en un termini de deu dies hàbils. Hi ha d'incloure les mesures correctores, l'expedient disciplinari i les possibles sancions que s'han d'aplicar. La gerència ha d'informar les parts i el Comitè d'Empresa, en un termini de dos dies hàbils, de les decisions preses pel patronat, amb indicació dels terminis en què s'executaran.

En el cas que s'obri un expedient sancionador, s'ha d'actuar segons 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, i el que estigui establert en el conveni col·lectiu de la FESMAE-IB, si n'hi ha.

Posteriorment, l'equip psicosocial ha de fer el seguiment de la situació segons les prioritats establertes en l'informe de recomanació.

9.3.2 Les vies externes

9.3.2.1 Caràcter no excloent de les vies internes

La utilització de les vies internes per tractar els casos d'assetjament en cap cas és incompatible amb la utilització simultània o posterior de les vies externes.

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial. L'oportunitat i la conveniència de cada procés depèn de diferents factors que cal considerar, entre d'altres, la gravetat i l'abast de l'incident o incidents i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències de poder, d'estatus, etc.).

9.3.2.2 Via administrativa

La persona assetjada o qualsevol altra que tingui coneixement dels fets pot presentar una denúncia a la Inspecció del Treball i la Seguretat Social, d'acord amb



l'article 52.1.a) del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó la Fundació, com a organisme encarregat de vetllar pels aspectes següents:

- L'estructura i les condicions de treball han de ser adequades i han d'impedir la producció d'assetjament;
- En l'organització hi ha d'haver mecanismes que impedeixin i previnguin els casos d'assetjament.
- S'han d'investigar totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

9.3.2.3 Via judicial laboral

Els articles 177 i següents de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, preveuen una modalitat processal específica per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.

La persona assetjada, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, pot demanar l'extinció del contracte de treball amb dret a la indemnització per acomiadament improcedent (article 50 del Reial decret legislatiu 2/2015). En via judicial es determinaria si es presenta alguna de les causes de l'article 50.1 del Reial decret legislatiu 2/2015, i, en concret, si hi ha «incompliment greu de les seves obligacions per part de l'empresari» que habiliti la persona afectada a sol·licitar l'extinció per la seva pròpia voluntat.

No obstant això, cal tenir en compte que la persona treballadora ha de continuar fent feina fins que no hi hagi sentència ferma, excepte en el cas que el jutge admeti com a mesura cautelar la suspensió de l'obligació d'anar a fer feina.

9.3.2.4 Via judicial penal

L'assetjament sexual a la feina potser constituïu de delictes, de manera que la persona assetjada sexualment pot presentar una querella criminal contra el presumpte assetjador. Es tracta del delictes tipificat a l'article 184 del Codi penal.

En aquest precepte es defineix l'assetjament sexual com «la sol·licitud de favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb tal comportament provocar a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant». A aquesta conducta s'imputa «una pena de presó de tres a cinc mesos o de multa de sis a deu mesos».



El Codi penal també preveu dues possibles situacions en les quals la pena pot ser de més gravetat:

- Que la persona culpable d'assetjament sexual hagi comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada.
- Que la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació.

Així mateix, també es preveu l'assetjament laboral com un subtipus de delicte dins el delicte de coaccions de l'article 173 del Codi penal. Més concretament, cometen aquest delicte «els qui, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional i prevalent-se de la seva relació de superioritat, realitzin contra un altre de forma reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tracte degradant, suposin un greu assetjament contra la víctima».

10. AVALUACIÓ I SEGUIMENT

El cap de Recursos Humans de la Fundació ha de controlar l'aplicació d'aquest protocol i fer-ne un seguiment amb la finalitat de detectar-ne el funcionament efectiu i l'eficàcia real en la detecció i l'eliminació de les situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament per motiu de l'orientació sexual en el seu àmbit d'aplicació. Si es detecten errors d'aplicació que li resten efectivitat en la consecució del seu objectiu, ha de proposar a la gerència que sigui modificat amb la col·laboració del Comitè d'Empresa i el vistiplau del patronat de la Fundació.

Per dur a terme aquest control, s'han de fer les actuacions següents:

- Elaborar un sistema d'indicadors de seguiment i d'avaluació, amb dades desagregades per sexe i l'enfocament de gènere.
- Elaborar un informe anual de seguiment i avaluació del protocol

Pot dur a terme aquesta avaluació una persona o empresa experta externa.

11. APROVACIÓ DEL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

La gerència, juntament amb el Comitè d'Empresa de la Fundació i els representants dels alumnes, s'han d'assegurar que les persones que plantegin una queixa en matèria psicosocial, o les que prestin assistència en qualsevol procés de conformitat amb aquest protocol (per exemple, facilitant informació o intervenint en qualitat de testimoni), no seran objecte d'intimidació, persecució, disminució o represàlies. Qualsevol acció en aquest sentit s'ha de considerar com un assumpte disciplinari.

La gerència, el Comitè d'Empresa de la Fundació i els representants dels alumnes acorden formular i aplicar estratègies que incloguin elements d'informació, educació, capacitació, seguiment i avaluació, amb l'objectiu, no tan sols de prevenir els conflictes interpersonals, assetjament psicològic, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, sinó també d'influir en les actituds i els comportaments tant dels treballadors com dels alumnes que integren la Fundació, de conformitat amb l'esperit i la intenció d'aquest protocol.

La gerència, el Comitè d'Empresa de la Fundació i els representants de l'alumnat acorden que, amb l'objectiu de castigar tota conducta que atempti contra la dignitat dels seus treballadors i dels estudiants que integren la Fundació, s'imposin les pertinents mesures i sancions a les persones que incorrin en aquestes conductes, d'acord amb la legislació laboral i civil vigent.

S'aprova i es firma aquest protocol.

Palma, 15 de desembre de 2021

President de la FESMAE



Marti X. March Cerdà

Comitè d'Empresa



Albert Díaz Rosselló

Assabentats els alumnes

Representant del CSMIB



Representant de l'ESADIB





12. ANNEX I: MODEL DE SOL·LICITUD D'INICI DE PROTOCOL D'ASSETJAMENT

INICI DE PROTOCOL D'ASSETJAMENT		
EMPRESA: Fundació d'Estudis Superiors de Música i Arts Escèniques de les Illes Balears		
DADES DE LA PERSONA QUE EMPLENA EL COMUNICAT		
Centre docent	Lloc de feina	Telèfon de contacte
Nom del treballador/a o de l'alumne/a	Data de comunicació	Firma
DADES DEL RISC PSICOSOCIAL. Número de sol·licitud:		
Descripció detallada del risc detectat (fets, persones implicades, data d'inici...)		

Versió del formulari electrònic:

13. ANNEX II: MODEL DE MESURES CAUTELARS PER RISC PSICOSOCIAL CONFIRMAT

MESURES CAUTELARS PER RISC PSICOSOCIAL CONFIRMAT		EMPRESA: Fundació d'Estudis Superiors de Música i Arts Escèniques de les Illes Balears
DADES DE LA PERSONA QUE EMPLENA EL COMUNICAT		
Centre docent	Lloc de feina	Telèfon de contacte
Nom del treballador/a o de l'alumne/a	Data de comunicació	Data d'acabament del procés
NÚMERO DE SOL·LICITUD D'INICI DEL PROTOCOL:		
Mesures cautelars que cal adoptar davant els fets		

Versió del formulari electrònic:

14. ANNEX III: MODEL DE FULL DE TANCAMENT DEL PROCÉS

TANCAMENT DEL PROCÉS D'ACTUACIÓ	EMPRESA: Fundació d'Estudis Superiors de Música i Arts Escèniques de les Illes Balears
--	--

Nom de l'investigador/a psicosocial que ha intervingut en el procés	Nom del demandant
Data d'inici del procés	Data de tancament del procés
BREU DESCRIPCIÓ DE LA SITUACIÓ	
MOTIU DEL TANCAMENT DEL PROCÉS	
MESURES CORRECTORES QUE ES PROPOSEN	
OBSERVACIONS	
FIRMA/FIRMES	

Versió del formulari electrònic:



15. ANNEX IV: TAULA ORIENTATIVA NO EXHAUSTIVA DE CONDUCTES CLASSIFICADES COM A SITUACIONS D'ASSETJAMENT

Aquests exemples pretenen facilitar el reconeixement de situacions d'assetjament. Les llistes no estan tancades i s'hi poden incloure altres casos que no hi estiguin definits expressament.

ASSETJAMENT SEXUAL

- Fer acudits de contingut sexual; tirar floretes i fer comentaris sexuals sobre els treballadors o els alumnes; demanar reiteradament cites; acostar-se excessivament; fer mirades i gests impúdics.
- Fer preguntes sobre la vida sexual; fer insinuacions sexuals; demanar obertament relacions sexuals sense pressions; pressionar després de la ruptura sentimental amb una companya o un company.
- Fer abraçades i besades no desitjades; fer tocaments i pessics; acorralar; pressionar per obtenir sexe a canvi de millores o amenaces; fer actes sexuals sota pressió d'acomiadament; assaltar sexualment.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O A CAUSA DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL

- Qualsevol tracte desfavorable, advers o discriminatori per raó del sexe o l'orientació sexual d'una persona.
- Ridiculitzar menyspreant les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les dones o per l'orientació sexual d'una persona.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir a una persona segons el seu sexe o per la seva orientació sexual.
- Assignar a una persona un lloc de feina de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional únicament pel seu sexe o orientació sexual.
- Excloure homes o dones a l'hora d'accedir a llocs de feina quan aquest requisit no sigui una característica professional essencial.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions de la persona (excloure, no prendre seriosament) pel seu sexe o la seva orientació sexual.
- Tractar de manera desfavorable a les dones amb motiu d'embaràs i maternitat.
- Tractar de manera desfavorable a les dones pel simple fet de ser-ho.



- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment assumeix l'altre sexe.
- Utilitzar humor sexista o homòfob.
- Aplicar un tracte desigual basat en l'homosexualitat, la bisexualitat i la transsexualitat o la percepció d'aquestes.
- Tenir conductes discriminatòries per motiu de l'orientació sexual o la identitat de gènere d'una persona.
- Denegar de manera arbitrària, per raó de sexe o d'orientació sexual, permisos als quals la persona té dret.

(La prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball; Guía sindical frente al acoso por razón de género (2009). Secretaría de la Mujer de CC.OO. Andalucía; BO1B núm. 21, 12 de febrer de 2015: Protocol per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual.)

ASSETJAMENT PSICOLÒGIC

Les conductes d'assetjament psicològic es poden dividir en els grups següents. Les llistes no estan tancades i s'hi poden incloure altres casos que no hi estiguin definits expressament.

- CONDUCTES PER DESPRESTIGIAR LABORALMENT
 - Criticar la feina.
 - Mirar amb menyspreu o fer gestos de rebuig.
 - Calumniar i murmurar a la seva esquena.
 - Fer circular rumors falsos o infundats.
 - Avaluar la feina de manera parcial, injusta i malintencionada.
 - Sotmetre informes confidencials i negatius.
 - Amençar o pressionar persones que li donen suport.
 - Callar o minimitzar els esforços, els assoliments i els encerts.
 - Ocultar habilitats i competències especials.
 - Exagerar errors.
 - Informar malament sobre la permanència i la dedicació.
 - Controlar de manera estricta l'horari laboral.
 - Negar o dificultar un permís o activitat a la qual tingui dret.
 - Fer provocacions perquè reaccioni emocionalment.
- CONDUCTES PER DESPRESTIGIAR PERSONALMENT
 - Criticar la vida privada.



- Tractar la persona com si fos un malalt mental.
- Intentar obligar-la a fer-se un examen psiquiàtric o una avaluació psicològica.
- Atacar les conviccions polítiques o religioses o burlar-se'n.
- Ridiculitzar la vida privada de la persona o burlar-se'n.
- Insultar-la o dirigir-li comentaris obscens o degradants.
- Fer avanços, insinuacions o gestos sexuals.

— CONDUCTES PER DIFICULTAR EL PROGRÉS

- Assignar a la persona un lloc de feina aïllat de la resta de companys.
- Assignar-li una feina humiliant.
- No assignar-li noves tasques, fer que no tingui res a fer.
- Tallar-li iniciatives, no permetre-li desenvolupar les idees.
- Obligar-la a fer tasques absurdes o inútils.
- Assignar-li tasques molt per sota de la competència.
- Obligar-la a fer tasques humiliants.

— CONDUCTES PER BLOQUEJAR LA COMUNICACIÓ

- Posar pegues a la persona per expressar-se. No deixar-la parlar.
- Ignorar la presència de la persona. No respondre a les preguntes.
- Deixar de dirigir-se a la persona o de parlar-hi.
- Evitar-la.
- Prohibir a altres companys parlar amb la persona.
- Ignorar-la, tractar-la com si fos invisible
- Retornar, obrir o interceptar la correspondència postal o electrònica.
- No passar-li les telefonades. Dir que no hi és.
- Perdre o oblidar els encàrrecs per a la persona.

— CONDUCTES PER INTIMIDAR (DE FORMA ENCOBERTA)

- Fer telefonades a la persona amenaçadores, insultants, acusadores.
- Enviar-li escrits i notes amenaçadors.
- Ocasional-li despeses per perjudicar-la.
- Ocasional-li danys al domicili o al lloc de feina.
- Ocasional-li danys en pertinences o al vehicle.
- Manipular-li eines.
- Sostreure-li pertinences, documents o eines de feina.

— CONDUCTES PER INTIMIDAR (DE MANERA MANIFESTA)

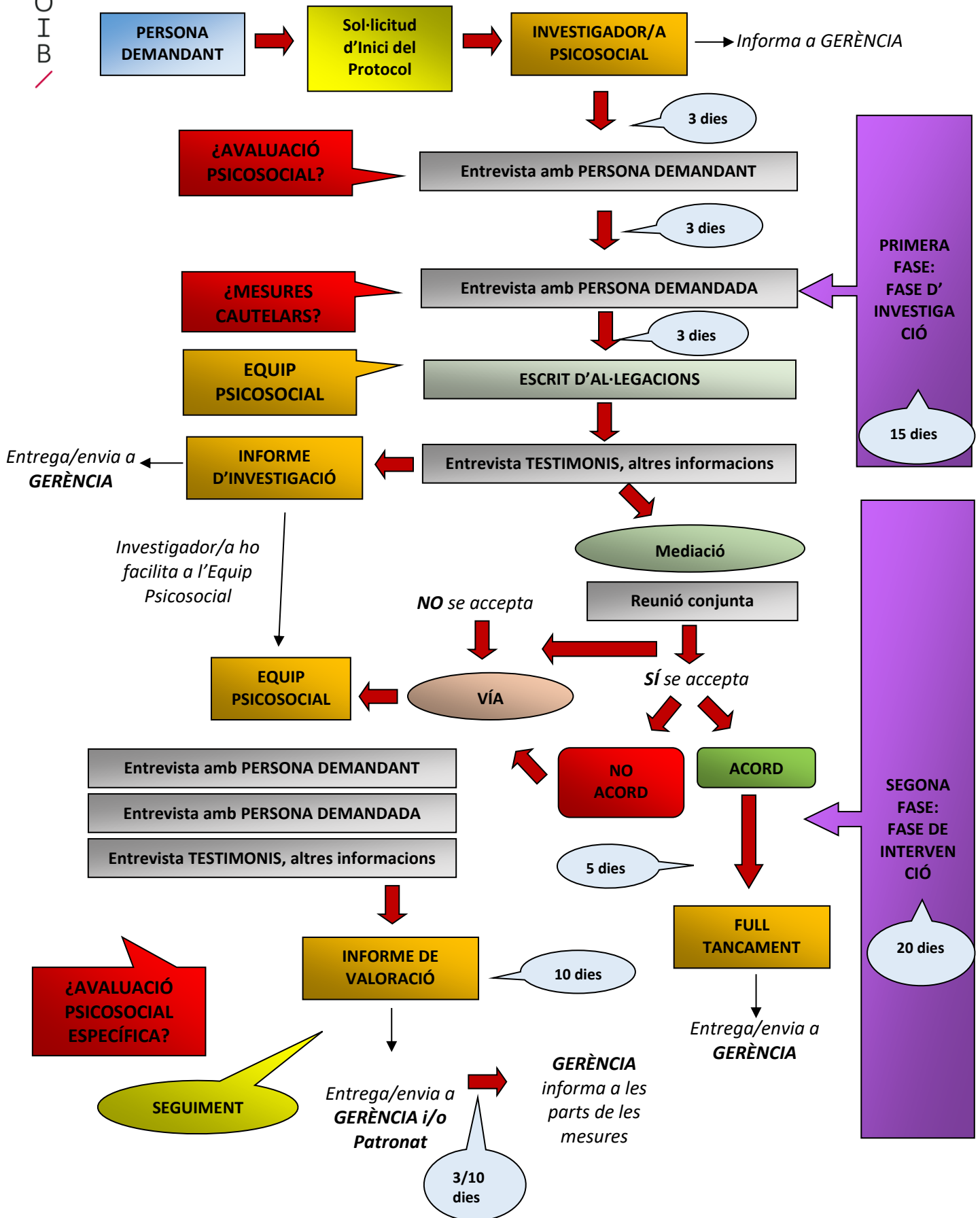
- No deixar que la persona s'expressi.
- Interrompre-la quan parla.
- Cridar-li o renyar-la quan parla.
- Amençar-la verbalment.



- Ridiculitzar-la o burlar-se'n.
- Qüestionar-li les decisions.

— ALTRES CONDUCTES

- Burlar-se d'alguna deformitat o defecte físic.
- Imitar la manera de caminar, la veu, els gestos...
- Burlar-se de la nacionalitat, la procedència o el lloc d'origen.
- Sobrecarregar-la reiteradament amb tasques noves i diferents.
- Assignar-li tasques molt difícils o molt per sobre de la preparació, en les quals és molt probable que la persona fracassi.
- Obligar-la a fer feines nocives o perilloses.
- Amenaçar-la amb violència física.
- Fer-li atacs físics lleus, com a advertiment.
- Atacar-la físicament sense cap consideració.
- Fer-li agressions sexuals físiques directes.





G CONSELLERIA
O EDUCACIÓ
I I FORMACIÓ
B PROFESSIONAL
/ FUNDACIÓ ESTUDIS
SUPERIORS MÚSICA
I ARTS ESCÈNIQUES
ILLES BALEARS