

PROTOCOL PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL



**Escola
Diocesana
de Navàs**



col·legi
Sant Josep

NAVÀS · Centre concertat per la Generalitat

I. INTRODUCCIÓ

1. Declaració de principis

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, la igualtat de tracte i no discriminació i la integritat física i moral són drets fonamentals de la persona previstos a la Constitució Espanyola.

Juntament amb aquests drets fonamentals, l'Estatut dels Treballadors contempla de manera específica el dret al respecte de la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat de tot treballador/a, compresa la protecció davant ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

La lluita contra les diferents formes d'ASSETJAMENT laboral (psicològic, sexual, per raó de sexe) ha de ser una prioritat per aquelles institucions que vulguin erradicar les pràctiques d'ASSETJAMENT, discriminacions i abusos, i oferir un entorn de treball saludable, digne i igualitari per a totes les persones.

Una de les mesures per prevenir i erradicar aquestes pràctiques és comptar amb un protocol intern, ja que, a més de ser un mecanisme preventiu per sensibilitzar a tota la comunitat i dissuadir als possibles assetjadors, facilita una via de reclamació accessible per qualsevol afectat.

En relació amb l'anterior, és compromís fonamental de l'ESCOLA DIOCESANA DE NAVÀS FUNDACIÓ PRIVADA ("Fundació") i de totes les escoles que en formen part l'efectiva i plena consecució del principi d'igualtat i no discriminació en el marc de les relacions laborals i d'altra naturalesa existents en la Fundació.

La Fundació es compromet a vetllar pel compliment íntegre de tots i cadascun dels drets esmentats i, en conseqüència, no tolera conductes o actuacions d'assetjament, sigui quina sigui la seva naturalesa. Qualsevol acció o conducta contrària als principis de la Fundació serà valorada per tal d'adoptar les mesures que es considerin adients segons es preveu en aquest Protocol.

2. Objecte del Protocol

L'objecte del present Protocol de Prevenció de l'Assetjament és establir els mecanismes que permetin PREVENIR l'assetjament i procurar la seva erradicació així com preveure el PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ en cas de denúncia o detecció d'un cas d'assetjament, d'una forma pragmàtica i senzilla, accessible a tothom, i amb una vocació clara d'evitar no només les modalitats d'assetjament que ens obliga la Llei d'Igualtat (assetjament per raó de sexe, incloent per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, i assetjament sexual), sinó totes les que s'incardinen dins del fenomen de l'assetjament, és a dir, assetjament basat en una altra causa discriminatòria (com per raó de raça, edat, orientació sexual, etc.) i

assetjament moral o comunament conegut com a “*mobbing*” (assetjament vulnerador del dret a la integritat física i moral i del dret a la dignitat) no basat en causa discriminatòria.

El Protocol de Prevenció de l'Assetjament persegueix, per tant, dos aspectes essencials:

- a) Establir mesures mitjançant les quals la Fundació i les escoles procurin prevenir i evitar situacions d'assetjament o situacions susceptibles de constituir assetjament - **Prevenció de l'Assetjament**.
- b) Establir un procediment intern d'actuació per als casos en els quals es produeix una queixa interna per part de qualsevol persona de la comunitat respecte d'un presumpte escenari d'assetjament - **Reacció davant denúncies per assetjament**.

3. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol és aplicable a qualsevol persona vinculada a la Fundació, sigui en l'àmbit de serveis centrals o personal de les escoles, i amb independència de la seva funció, del seu nivell jeràrquic o del tipus de contracte que tingui.

També s'aplicarà aquest protocol al personal que pertany a altres empreses contractades. L'adopció de mesures correctores en aquests casos es farà de forma coordinada tal com estableix l'article 24 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.

Per aplicar aquest protocol, cal que la conducta d'ASSETJAMENT s'hagi produït en un centre de treball de la Fundació, incloses les escoles, o per causa directament vinculada a la feina (per exemple, assistència a reunions fora del centre, viatges de treball, o activitats extra laborals o lúdiques organitzades per la Fundació o les escoles).

4. Aprovació i modificació

El Protocol ha estat aprovat pel patronat de la Fundació en data 16 de gener del 2024. Qualsevol modificació del Protocol ha de ser aprovada pel patronat de la Fundació.

II. DEFINICIONS DE LES CONDUCTES QUE ES REBUTGEN

5. Drets de les persones

Aquest protocol es basa en tres principis irrenunciables:

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

Totes les persones de la Fundació i les escoles tenen el dret de ser protegits per poder dur a terme la seva activitat en un entorn lliure d'ASSETJAMENT, en el qual es respecti la seva dignitat com a persones. En concret,

- La persona que se sent assetjada té dret a:
 - Denunciar els fets
 - Ser escoltada i assessorada
 - Ser protegida davant actituds de menyspreu
 - Rebre formació i suport per desenvolupar les seves habilitats personals per afrontar la situació

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

6. Conceptes

Als efectes del present Protocol, s'entén per:

a) **Assetjament Moral o Psicològic:** tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de forma sistemàtica o recurrent en el context d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menyspreu o atemptat contra la dignitat de la persona, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral.

A títol d'exemple, entre les conductes que aïlladament o en combinació amb d'altres podrien arribar a ser constitutives d'assetjament moral, es poden ressenyar les que s'indiquen en l'Annex 1.

La posada de manifest merament ocasional de les conductes descrites no constituirà, per sí sol, assetjament moral. No obstant això, si les esmentades conductes se succeeixen de forma sistemàtica i a més ho fan de manera raonablement prolongada en el temps, es presentaran els elements configuradors de l'assetjament moral.

No tindran la consideració d'assetjament psicològic les conductes que impliquin un conflicte personal puntual.

b) **Assetjament per raó de sexe:** qualsevol comportament, conducta o pràctica realitzats en funció del sexe d'una persona o la seva orientació sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Així, constituirà assetjament per raó de sexe tota conducta assetjadora motivada perquè un/a treballador/a hagi exercit o pretengui exercir drets derivats de l'assumpció de càrregues familiars, com, per exemple, el mateix permís de maternitat/paternitat, la reducció de jornada per cura de fills o el permís per lactància.

També constituirà assetjament per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es generi contra una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixes, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre les dones i homes.

Així mateix s'inclou l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Al contrari, no constituirà assetjament per raó de sexe la modificació de funcions d'un/a treballador/a per causes organitzatives fundades, encara que coincideixi amb el canvi en una etapa en què el/la treballador/a gaudeix de reducció de jornada per guarda legal.

c) Assetjament Sexual: qualsevol comportament, verbal o físic, no desitjat de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

L'acció exercida per l'assetjador ha de ser indesitjada i rebutjada per qui la pateix. Per tant, si aquesta acció és acceptada i és consentida per qui la rep, no existiria assetjament sexual.

No és necessari que les accions d'assetjament sexual en el treball es desenvolupin durant un període prolongat de temps. Una sola acció pel seu caràcter summament ofensiu, per si sola, pot ser constitutiva d'assetjament sexual.

A títol d'exemple, entre les conductes que aïlladament o en combinació amb d'altres, podrien arribar a ser constitutives d'assetjament sexual, es poden ressenyar les que s'indiquen en l'Annex 2.

III. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

7. Actuacions preventives

Per tal de prevenir l'assetjament o les situacions potencialment constitutives d'assetjament, la Fundació i les Escoles implementaran les següents mesures:

- a) Promouran una atmosfera de correcció en l'ambient de treball.
- b) Amb aquesta finalitat, fomentaran a totes les persones de la Fundació i les Escoles els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat.

- c) El dia a dia de les relacions personals entre les persones estarà basat en un tracte educat i governat per les bones formes.
- d) Es rebutja l'ús d'un llenguatge obscè així com els acudits o comentaris ofensius o de contingut sexista, qualsevol que sigui el mitjà de comunicació emprat (oral, e-mail, fax, xarxes socials, etc.).
- e) Es rebutja actituds d'insinuació o manifestacions de caràcter físic, gestos, mirades, tocaments, friccions intencionats, etc.
- f) Es procurarà el respecte de la pluralitat d'identitats per orientació afectiva i sexual.
- f) Es procurarà la integració del personal de nova incorporació, evitant actituds d'aïllament, mitjançant un seguiment de la persona que s'incorpora no només en el seu procés d'acollida inicial sinó també posteriorment al mateix.
- g) En el cas d'incorporació de persones amb circumstàncies personals o culturals particulars, s'adoptaran les mesures que es considerin oportunes per facilitar la seva integració i acollida.
- h) Es procurarà proporcionar informació i formació a totes les persones de la Fundació i de les escoles sobre els principis i valors a respectar, així com les conductes que no es toleren.

En el cas que en un determinat col·lectiu o entorn de treball es posés de manifest alguna de les conductes descrites en els apartats anteriors i encara que per la seva escassa entitat o transcendència no suposessin pròpiament una conducta d'assetjament, des de la Fundació o els equips directius de les escoles es dirigiran al responsable corresponent per a:

- a) Recordar-li l'existència i vigència del present Protocol i el seu contingut, en concret, les conductes no tolerades.
- b) Informar-lo sobre l'abast de la possible vulneració del Protocol.
- c) Instar-lo a la cessació de les esmentades conductes amb la finalitat de prevenir un possible marc futur d'assetjament.
- d) Posar-se a disposició de l'esmentat responsable i de la resta de persones que poguessin estar afectades per mantenir una reunió o una conversa sobre els fets esdevinguts, que ajudi a normalitzar l'ambient.

La Fundació, amb aquestes mesures preventives, vol establir les bases per a una òptima convivència l'entorn de treball, salvaguardant els drets fonamentals de totes les persones que en formen part.

Finalment, la Fundació i les escoles es comprometen a continuar treballant sobre noves mesures per prevenir l'assetjament i implementar-les oportunament.

IV. PROTOCOL INTERN D'ACTUACIÓ DAVANT DENÚNCIES D'ASSETJAMENT

8. Persones responsables

A continuació s'estableix un procediment intern d'actuació per part de la Fundació i les escoles davant de situacions en les quals una persona determinada denuncia l'existència d'assetjament o fets susceptibles de ser considerats assetjament.

Aquest procediment ha de ser un procediment àgil i ràpid que, en un clima de confiança, protegeix la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades i procura la protecció suficient de la persona presumptament assetjada quant a la seva seguretat i salut.

a) Instructor

Qualsevol persona que es senti assetjada o que tingui coneixement d'una presumpta situació d'assetjament ho podrà comunicar a la Direcció de l'escola o mitjançant el canal ètic de la Fundació.

Quan es produeixi una presumpta situació d'assetjament en una escola, el Director de cada escola designarà a un instructor determinat, que podrà ser qualsevol persona de l'equip directiu o del professorat, en funció de les circumstàncies concurrents en cada cas (entorn on s'ha produït, situació que es denuncia, entre altres).

La missió principal de l'Instructor serà impulsar la tramitació del present procediment intern d'actuació en el cas que tingui coneixement d'una situació potencialment constitutiva d'assetjament, així com donar suport i ajuda a les persones presumptament assetjades, realitzar les gestions oportunes i posar en marxa les mesures i tràmits pertinents.

b) Comissió per la Resolució del conflicte d'Assetjament

A cada escola es constituirà una comissió formada per tres persones: la representant titular de l'escola, l'instructor i la directora del centre. A més, podrà assistir a la Comissió la part social i/o una persona responsable de prevenció de riscos laborals, en atenció al cas concret.

En el cas que la situació potencialment constitutiva d'assetjament es produís en l'entorn dels equips de treball de la Fundació (i no en una escola), la Comissió estarà formada per

la representant titular, la directora i el Responsable de Compliment Normatiu de la Fundació.

Si a situació potencialment constitutiva d'assetjament es produís en l'entorn de l'Equip de Gestió de la Fundació, serà el Patronat qui constituirà la Comissió per la resolució del conflicte d'assetjament.

Aquesta Comissió serà l'encarregada de resoldre l'expedient amb base a les conclusions facilitades per l'Instructor.

En el cas d'existir impossibilitat o incompatibilitat d'alguna d'aquestes persones per intervenir en la fase decisòria d'un determinat expedient, bé perquè no pugui fer-se'n càrrec en aquell moment per motius de malaltia, desplaçament, etc., o bé perquè aquesta persona s'hagi vist involucrada directament o indirectament en els fets investigats, es preveu la figura del membre substituït de la Comissió que serà elegit per la resta de membres de la Comissió que no es trobin en supòsit d'impossibilitat o incompatibilitat i haurà de ser una persona totalment aliena i neutral respecte dels fets que s'investiguen.

9. Protocol d'actuació

a. Mesures cautelars

En els casos de denúncia d'assetjament, l'Instructor podrà proposar a la Comissió, per la gravetat de la conducta denunciada i aparença de veracitat dels indicis aportats, la mesura cautelar de separació de la persona presumptament assetjada del presumpte assetjador, així com altres mesures cautelars que es considerin oportunes, raonables i proporcionades a les circumstàncies del cas.

b. Tramitació del procediment. Investigació

La persona presumptament assetjada o qualsevol persona que tingui coneixement directe o indirecte d'alguna situació presumptament constitutiva de qualsevol de les modalitats d'assetjament, podran posar en coneixement aquesta situació, de forma verbal o escrita, amb identificació de les persones involucrades (principalment presumptes assetjat/da i assetjador/a), davant de la Direcció de l'escola o través del Canal ètic.

L'Instructor podrà practicar les diligències que estimi pertinents per a la investigació i aclariment dels fets.

Amb la finalitat de garantir l'agilitat i rapidesa del present procediment, aquest no s'haurà de dilatar un temps superior a quinze (15) dies, llevat que, per la complexitat de l'expedient, l'Instructor decidís ampliar-lo, deixant constància de les raons de l'ampliació.

L'Instructor prendrà notes de totes les actuacions que tinguin lloc i aixecarà acta de les reunions o declaracions que es realitzin durant la tramitació del procediment i recopilarà

tota la informació documental o sustentada en un altre tipus de suports, que s'anirà incorporant a un expedient individual. Aquest expedient formarà part d'un arxiu d'expedients absolutament confidencial que contindrà cadascun dels casos que s'han instruït a les escoles i a la Fundació. Només l'Instructor i la Comissió tindran accés a aquests arxius.

En el supòsit que per les circumstàncies del cas concret, l'Instructor consideri que és possible resoldre el problema mitjançant una conciliació o mediació entre les parts, actuarà com a tal conciliador o mitjancer. Si de l'esmentada actuació resultés una solució adequada per a les persones implicades en el conflicte i per a l'escola, s'articulària la mateixa, es deixaria constància a l'expedient, signant a aquests efectes una acta de conciliació per part de les persones implicades i l'Instructor, i es consideraria finalitzat el mateix.

c. Finalització del procediment

Finalitzada la investigació, l'Instructor elaborarà en el termini de cinc (5) dies des de la finalització de la mateixa un Informe de Conclusions, que contindrà una proposta de resolució del conflicte i del qual es donarà trasllat, als efectes oportuns, a la Comissió.

La finalització del procediment seguirà els següents passos:

1) Proposta de resolució del conflicte

- (i) Convenciment d'existència d'assetjament i existència de proves del mateix: en el cas que es confirmi l'existència d'una situació d'assetjament i de l'existència de proves d'aquest, l'Instructor podrà proposar a la Comissió la imposició d'una sanció davant l'assetjador/a (en funció de la gravetat dels fets que pot anar des d'un avís a l'acomiadament disciplinari, en aquest últim cas s'informarà el RLT com és perceptible), en tot cas sempre dins la legalitat laboral vigent en cada moment.
- (ii) Absència de prova de la qual es pugui concloure l'existència d'assetjament però convenciment d'existència d'un conflicte personal entre companys: en cas que, una vegada conclòs el procediment d'investigació, no es tinguin elements clars per determinar l'existència d'assetjament o aquest no pugui acreditar-se, però, tanmateix, es consideri que el que subjau és un conflicte personal rellevant generat en l'entorn de treball, la Comissió haurà de posar tots els mitjans al seu abast per procurar un remei a l'esmentat conflicte.
- (iii) Convenciment de denúncia intencionadament falsa: si l'Instructor determinés la manifesta falsedat intencionada de la denúncia i l'esmentada falsedat intencionada fora susceptible d'acreditar-se, ja sigui del/la denunciador del presumpte assetjador/a o d'una altra persona, podrà proposar a la Comissió la imposició de sancions disciplinàries a l'autor d'aquestes falses

imputacions.

2) Resolució del conflicte per la Comissió

En vista de les propostes de resolució del conflicte, de les proves obtingudes sobre l'assetjament i de les mesures de rescabament en el seu cas proposades per l'Instructor, la Comissió adoptarà per majoria dels seus membres (més vots a favor que en contra) una resolució sobre les mesures a adoptar i s'ocuparà que es dugui a terme.

10. Principis rectors i garanties del Procediment

El procediment descrit en l'apartat anterior haurà d'estar regit pels següents principis i garanties:

- Respecte i protecció a les persones: es procedirà amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències es duran a terme amb la major prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Els implicats podran ser assistits per algun representant o assessor en tot moment durant el procediment.
- Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de mantenir una estricta confidencialitat i no han de transmetre ni divulgar informacions a què tinguin accés amb motiu de la investigació. La Comissió informará a totes les persones que hi intervinguin del deure de confidencialitat. L'incompliment d'aquest deure comportarà que s'adoptin les mesures disciplinàries corresponents.
- Diligència: la investigació i la resolució de la presumpta situació d'assetjament es portaran a terme sense demores i en el mínim de temps possible.
- Contradicció: el procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tracte just per totes les persones afectades. Tots els que intervinguin han de buscar de bona fe la veritat i l'aclariment dels fets posats de manifest.
- Restitució de condicions laborals: si l'assetjament s'ha concretat en el menyscabament de les condicions laborals de la persona assetjada, es restituirà a aquesta en les condicions anteriors a l'assetjament, si així ho sol·licita.
- Protecció de la salut: la Fundació i la Direcció de l'escola adoptaran les mesures pertinents per garantir el dret a la salut de les persones afectades (per exemple: ajut psicològic, protecció de la víctima o d'altres ajuts necessaris per facilitar la seva total recuperació i rehabilitació). Aquest tipus de mesures hauran de comptar sempre amb el consentiment de la persona afectada, i s'hauran de comunicar a l'instructor per fer-les constar a

l'expedient.

- Prohibició de represàlies: es prohibeixen expressament les represàlies i/o actes discriminatoris contra els denunciants, testimonis i participants en general de la investigació. La Direcció i/o la Fundació adoptarà les mesures disciplinàries pertinents si constata l'existència de represàlies d'aquest tipus.
- Garanties jurídiques: si en finalitzar el procediment s'acredita l'existència d'assetjament, la direcció proporcionarà assistència jurídica a la persona afectada i/o a les persones que han intervingut en el procediment en cas que l'assetjador decideixi emprendre accions judicials contra elles.

11. Publicitat del Protocol

Amb la finalitat de garantir una prevenció eficaç dels comportaments d'assetjament, es procedirà a la divulgació d'aquest Protocol en tots els nivells de la Fundació i de les escoles, i se'n facilitarà una còpia a totes les persones.

Així mateix:

- En el procés de formació i informació del personal de nova incorporació, s'informarà de l'existència d'aquest protocol i se'n facilitarà també una còpia.
- Es fomentarà la transparència i el desenvolupament de la comunicació interna com a instruments d'aprenentatge i transferència del coneixement, evitant la retenció de la informació.
- El Servei de Prevenció de Riscos Laborals promourà que es facin enquestes d'avaluació i detecció de riscos psicosocials. En aquesta línia, es podran elaborar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a l'organització, també indicadors per valorar aquesta problemàtica i el seu impacte en la salut dels treballadors i en l'eficàcia de l'organització.
- Es mantindrà i s'actualitzarà de forma periòdica aquest protocol.

ANNEX 1 - LES 45 CONDUCTES D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC DE HEINZ LEYMANN

D'acord amb els treballs de Leymann, en els casos d'assetjament es donen un seguit de comportaments hostils de forma reiterada, freqüent i continuada en el temps, focalitzats i amb una clara intenció de fer mal.

Els 45 que s'observen més sovint són:

A) Activitats d'assetjament dirigides a reduir les possibilitats de la persona assetjada de comunicar-se de forma adequada amb els altres, inclòs l'assetjador mateix

1. L'assetjador no permet a la persona assetjada la possibilitat de comunicar-se.
2. Interromp contínuament la persona assetjada quan parla.
3. Els companys no deixen que s'expressi.
4. Els companys increpen i insulten en veu alta.
5. Es produeixen atacs verbals de crítica de feines que ha realitzat en públic.
6. Es produeixen crítiques cap a la seva vida privada.
7. Atemoreix la víctima amb trucades telefòniques.
8. Se l'amenaça verbalment.
9. Se l'amenaça per escrit.
10. Es rebutja el contacte amb la víctima (s'evita el contacte visual, mitjançant gestos de rebuig, desdeny o menyspreu, etc.).
11. Se n'ignora la presència. Per exemple, adreçant-se exclusivament a tercers (com si no hi fos o no existís).

B) Activitats d'assetjament per evitar que la persona assetjada tingui la possibilitat de relacionar-se socialment

12. No es parla mai amb la víctima.
13. No es deixa que s'adreci a ningú.
14. Se li assigna un lloc de treball que l'aïlli dels seus companys.
15. Es prohibeix als seus companys que parlin amb aquesta persona.
16. Es nega la presència física de la víctima.

C) Activitats d'assetjament adreçades a desacreditar o impedir que la persona assetjada mantingui la seva reputació personal o laboral

17. Es calumnia la víctima.
18. L'assetjador fa córrer tafaneries i rumors sobre la víctima.
19. Es ridiculitza la víctima.
20. S'atribueix a la víctima un trastorn mental.
21. S'intenta forçar un examen o diagnòstic psiquiàtric.
22. S'inventa una suposada malaltia de la víctima.
23. S'imiten els gestos, la postura, la veu i el tarannà, per ridiculitzar-los.
24. Es va en contra de les creences polítiques o religioses.
25. Es fa burla de la seva vida privada.

26. Es fa burla dels seus orígens o de la seva nacionalitat.
27. Se l'obliga a fer un treball humiliant.

28. Es fa seguiment, anotacions i registre de manera poc objectiva la feina de la víctima en termes malintencionats.
29. Es qüestionen o contesten les decisions preses per la víctima.
30. S'insulta la víctima en termes obscens o degradants.
31. S'acorralla sexualment la víctima amb gestos o proposicions.

D) Activitats d'assetjament adreçades a reduir l'ocupació i el treball efectiu de la persona assetjada mitjançant el descrèdit professional

32. No s'assigna cap tasca a la víctima.
33. Se la priva de qualsevol ocupació i es vetlla perquè no pugui trobar cap tasca per ella mateixa.
34. Se li assignen tasques totalment inútils o absurdes.
35. Se li assignen tasques noves sense parar.
36. Se li assignen tasques molt inferiors a la seva capacitat o competència professional.
37. S'obliga la víctima a executar treballs humiliants.
38. Se li assignen tasques que exigeixen una experiència superior a les seves competències professionals.

E) Activitats d'assetjament que afecten la salut física o psíquica de la persona assetjada

39. Se l'obliga a dur a terme treballs perillosos o especialment nocius per a la salut.
40. Se l'amenaça físicament.
41. S'agredeix físicament la víctima, però sense gravetat, a títol d'avertiment.
42. Se l'agredeix físicament, però sense contenir-se.
43. Se li ocasionen voluntàriament despeses amb intenció de perjudicar-la.
44. S'ocasionen desperfectes en el lloc de treball o en el domicili de la víctima.
45. S'agredeix sexualment la víctima.

ANNEX 2 - ALGUNES CONDUCTES D'ASSETJAMENT SEXUAL

1. El contacte físic deliberat i no sol·licitat, o un apropament físic excessiu i innecessari.
2. Comentaris o gestos repetits de caire sexual relatius al cos, l'aparença o l'estil de vida.
3. Trucades telefòniques, cartes o missatges de correu electrònic o altres mitjans de caràcter ofensiu.
4. La persecució reiterada i ofensiva contra la integritat i la indemnitat sexual.
5. L'exposició o exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit, no consentides i que afecten la integritat i indemnitat sexual.
6. Preguntes o insinuacions sobre la vida privada que afecten la integritat sexual.
7. Bromes o proposicions sexualment explícites que afecten la integritat i la indemnitat sexual.
8. Petició de favors sexuals, incloses totes aquelles insinuacions o actituds que associen la

millora de les condicions de treball o l'estabilitat i continuïtat a la feina a l'aprovació o denegació d'aquests favors.

9. Qualsevol altre comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació del treballador o la treballadora per raó del seu sexe.

10. Qualsevol agressió sexual.

DATA D'APROVACIÓ PEL PATRONAT

16 de gener del 2024