

PROTOCOL **per a la prevenció** **i abordatge de** **l'assetjament i** **violència en el** **treball**

Girona, 2020

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA EN EL TREBALL

Contingut

1. Introducció	3
2. Referències normatives i principis generals	3
3. Conductes d'assetjament	5
4. Conseqüències	7
5. Objectiu	7
6. Àmbit d'aplicació	7
7. Confidencialitat	8
8. Actuacions	8
9. Circuit intern d'actuació	9
Annex 1. Declaració de principis de Fundació SER.GI	14
Annex 2. Full de declaració de compromís individual amb la prevenció de l'assetjament i la violència i amb la implicació per crear entorns de treball saludables	16
Annex 3. Acta de designació de les persones de referència	18
Annex 4. Acta de designació de les persones que componen la comissió de investigació	20
Annex 5. Model de denúncia interna	22
Annex 6. Model d'informe de la comissió d'investigació	25



Introducció

Aquest protocol, que reuneix en un sol document les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions que es puguin produir a Fundació SER.GI, també representa un compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que han patit aquestes situacions.

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

Referències normatives i principis generals

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

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

L'article 4 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, recull els drets laborals a no ser discriminats, a la integritat física, a una política adequada de seguretat i higiene, i al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent-hi la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, recull, entre d'altres, els conceptes de violència en l'àmbit laboral, d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, integrats en aquest protocol. Així mateix, als art. 27, 28 i 29 s'hi defineixen les actuacions que ha de desenvolupar l'Administració en l'àmbit laboral.



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

El Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, estableix als articles 115, 116 i 117 els conceptes d'accident de treball, de malaltia professional i d'accident no laboral i malaltia comuna. El Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

I el Conveni col·lectiu de Catalunya d'Acció Social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc (en vigència).

Si bé aquests principis generals han d'inspirar totes les actuacions preventives, en els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte altres principis relacionats a continuació:

- Principi de lleialtat institucional
- Principi d'equitat
- Principi de respecte a la dignitat personal
- Principi de no discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social
- Principi de confidencialitat
- Principi de voluntarietat
- Principi d'oportunitat
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació
- Principi de celeritat



Conductes d'assetjament

L'assetjament és tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat, el sexe o l'orientació sexual d'una persona que tingui com a objectiu o com a conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.

En cas del conflicte, fruit d'una situació de desacord o no concordança entre dues o més idees, actituds o comportaments, d'una persona o més persones vers una altra persona o diferents persones de la mateixa Fundació, caldrà resoldre's per una alta via diferent aquest protocol.

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

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

1. ASSETJAMENT PSICOLÒGIC I ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

És l'exposició a conductes de violència psicològica intensa dirigides, de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder no necessàriament jeràrquica amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, no respon a les necessitats de l'organització del treball i implica tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

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

Aquests processos es manifesten a través de conductes de violència psicològica (la humiliació, la crítica, l'estigmatització, l'aïllament social o, fins i tot, la violència verbal amb diferents intensitats) que suposen per a la persona que les pateix un atemptat a la dignitat o a la integritat física o psíquica. Aquest conjunt de conductes es caracteritza per la intencionalitat de qui les practica, un elevat nivell



de sistematització i la persistència en el temps. Una característica que defineix aquest procés és l'asimetria respecte als recursos i les possibilitats de defensar-se de la persona assetjada davant d'aquests tipus de comportaments.

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

2. ASSETJAMENT SEXUAL

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre al/a la receptor/a.

Per tant, l'assetjament sexual és un seguit de comportaments verbals, no verbals i/o físics d'índole sexual, no volguts per la persona receptora, o bé un sol incident que pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol un cas d'assetjament sexual. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones (laboral, docent, domèstic, etc.), sense que necessàriament existeixi una superioritat jeràrquica.

3. ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O D'ORIENTACIÓ SEXUAL

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe o l'orientació sexual d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

4. ALTRES DISCRIMINACIONS

Aquest protocol també es podrà utilitzar orientativament per tractar i resoldre situacions de discriminació per altres motius.



Conseqüències

Per a la persona assetjada	<ul style="list-style-type: none">• Obstacle per a la integració adequada en el món laboral: desmotivació, insatisfacció, pèrdua de perspectives laborals, augment de l'absentisme, canvis de treball.• Estrès amb trastorns físics (insomni, taquicàrdies, migranyes, alteracions digestives) i/o emocionals (ansietat, sensacions d'inseguretat i de vulnerabilitat, sentiment de culpa, tristesa, quadres depressius, disminució de l'autoestima).• Repercussions en l'àmbit familiar i social.
Per a l'empresa	<ul style="list-style-type: none">• Enrariment del clima laboral, sovint acompanyat d'un augment de sinistralitat.• Afecta directament la rendibilitat de la Fundació: la quantitat i la qualitat de la feina empitjora a causa de la disminució de la concentració, despeses per incidències judicials i per sancions econòmiques.
Per a la societat	<ul style="list-style-type: none">• Permet les desigualtats socials.• Impedeix la millora de la productivitat de la Fundació, amb el conseqüent retorn pel desenvolupament del país.• Repercussions econòmiques: despeses mèdiques, pèrdua de força de treball, despeses per danys i perjudicis

Objectiu

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes a Fundació SER.GI. Per tant, sobretot, pretén ser una guia per a la prevenció, detecció i resolució d'aquests casos.

Àmbit d'aplicació

El constitueixen tots les persones que estan vinculades a la Fundació, ja siguin companys/es, patrons/es, usuaris/es, proveïdors/es, voluntaris/es, pràcticums, col·laboradors/es externs, etc., sigui quina sigui la funció que hi desenvolupen, sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic i sigui quin sigui el seu temps de vinculació amb la Fundació.



Confidencialitat

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació.

Actuacions

La persona assetjada, en primer terme, ha d'explicar clarament a la persona assetjada-ra que el seu comportament no és ben rebut. Si, amb tot, el problema persisteix cal que:

- Ho expliqui a una de les dues persones de referència.
- Conegui i utilitzi el protocol d'actuació de la Fundació.
- Obtingui informació de la legislació vigent i dels propis drets.
- Reculli informació sobre l'assetjament.
- Aconsegueixi proves i testimonis dels fets.
- Emprenghi accions legals amb assessorament adequat.
- Busqui el suport de les organitzacions de defensa dels drets humans.

La Fundació cal que:

- Efectuï una **Declaració de principis (ANNEX 1)** garantint el compromís de la direcció de la Fundació de tolerància zero en el tractament d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions.
- Faci signar, a totes les persones implicades amb la Fundació, una **Declaració de compromís individual (ANNEX 2)** amb la prevenció de l'assetjament i la violència i amb la implicació per crear entorns de treball saludables.
- Apliqui accions preventives: formació específica a les persones implicades (**Persones de referència i Comissió de investigació**); promogui campanyes de sensibilització entre el personal; utilitzi la negociació col·lectiva com a instrument idoni per articular la prevenció; es preocupi d'identificar les situacions de risc, les causes i que prengui mesures per reduir-lo, entre altres aspectes.
- Estableixi un circuit/protocol d'actuació davant aquestes situacions i que les disposicions d'aquest protocol també s'apliquin a les persones que no formen part de l'organització però s'hi relacionen per raó de la seva feina.
- Procuri mantenir un clima laboral positiu.
- Elabori una tipificació clara de les infraccions i les sancions corresponents des de la negociació col·lectiva, establint un ventall de possibilitats de graduació i precisi molt clarament quins són els criteris de diferenciació entre faltes lleus, greus i molt greus així com les circumstàncies que operen com a agreujants (per exemple, fer-se valer de la posició jeràrquica dins l'empresa).



Circuit intern d'actuació

PERSONES DE REFERÈNCIA:

Es nomenen dues **Persones de referència** de la Fundació, una d'elles representant de l'estructura i una altra de la representació de les persones treballadores, per tal de facilitar que la persona que vol presentar una comunicació pugui escollir (ANNEX 3). Aquestes persones s'han de comprometre a garantir la confidencialitat i a desenvolupar les següents funcions:

1. Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També d'informar sobre les obligacions de la Fundació i la responsabilitat en la qual la Fundació pot incórrer si les incompleix, així com sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia.

Si la persona afectada decideix presentar denúncia (ANNEX 5) li donarà suport en la seva redacció.

També informarà a la persona afectada sobre la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern i el dret a rebre atenció per a la salut física o psíquica.

2. Acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets, a la Comissió de investigació, fins al moment en què tot el procés finalitzi.
3. Proposar a la direcció de la Fundació, si s'escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

COMISSIÓ DE INVESTIGACIÓ:

Es designa, d'acord amb la representació de les persones treballadores, una **Comissió de investigació** que assumeix la investigació. Estarà formada per persones que es considera que tenen les aptituds necessàries per donar suport en el procés d'abordatge i resolució de l'assetjament o violència i que, a més a més, se'ls facilitarà formació específica en la matèria (ANNEX 4).

Aquestes persones es comprometen a garantir la confidencialitat i a desenvolupar les següents funcions:

- Analitzar la denúncia i la documentació adjuntada.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia, amb la persona denunciada i amb els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre un informe on s'incloguin les conclusions a les quals s'ha arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients (ANNEX 6).



FASES:

1. PRESENTACIÓ DE LA QUEIXA/DENÚNCIA: PERSONES DE REFERÈNCIA

La persona presumptament assetjada presenta la seva queixa/denúncia (ANNEX 5) a una de les persones de referència. Ambdós interlocutors s'han d'informar mútuament d'aquest fet.

En cas de denúncia, aquesta s'ha de fer segons el model (ANNEX 5).

2. TRAMITACIÓ DE LA QUEIXA/DENÚNCIA: COMISSIÓ

La tramitació del procés no hauria de tenir una durada superior als 7 dies naturals. Durant aquest període i de manera cautelar i sempre i quan coincideixin en un mateix espai físic laboral, es mantindran separades les dues parts, assetjada i presumpte assetjadora.

La Comissió examina la queixa/denúncia, comunica a la persona presumptament assetjadora els fets que se li imputen i contrasta la informació amb totes les parts, mantenint els criteris de:

- Confidencialitat
- Imparcialitat
- Objectivitat
- Independència

En cas de queixa, es planteja una mediació entre les persones implicades en els fets com a sistema de resolució de conflicte per la via més informal, sempre i quan es consideri que el procediment pot oferir alguna garantia d'eliminació del comportament denunciat. Es resol la situació i s'elabora un informe (ANNEX 6) per registrar els fets. Es realitzarà un seguiment per evitar que la situació es repeteixi.

En cas de denúncia, es segueixen les fases que s'exposen tot seguit.

3. EXPEDIENT INFORMATIU I PROPOSTES D'ACTUACIÓ

La Comissió elabora un informe (ANNEX 6) dels fets amb la finalitat d'aclarir a direcció la situació existent i proposant mesures que cal que adopti (mesures cautelars, aplicació del règim disciplinari de la Fundació (segons conveni d'acció social vigent), obertura d'expedient disciplinari, tancament del procés, etc.).



Faltes i sancions (Articles 49-53 Conveni d'Acció social)

Es consideren faltes **lleus** les faltes següents

- a. Desatenció i descortesia amb les persones en que es relacioni en el servei.
- b. La inobservança de normes o mesures reglamentàries i d'higiene.

Són faltes **greus**:

- a. Accions usant mètodes i tècniques que atemptin contra la dignitat de les persones, generant etiquetes devaluadores i discriminatòries.
- b. Els mals tractes de paraula o d'obra i la falta de respecte o consideració, tant als companys de feina com als usuari/es dels serveis.

Són faltes **molt greus** (Article 54 de l'estatut dels treballadors):

- a. Les ofenses verbals o físiques a la direcció, a les persones que treballen a la Fundació o als familiars que hi conviuen.
- b. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a la Fundació.
- c. L'abús d'autoritat per part dels caps.
- d. Vulneració de les accions realitzades en el marc dels diferents serveis, i de les persones en la relació professional que suposi una dependència afectiva o íntima.
- e. Si un company o companya, amb independència del seu càrrec i/o funció, dirigís vers altri qualsevol conducta d'assetjament sexual, ja sigui vertical, d'intimidació física o d'altres (xantatge, etc.).
- f. La reiteració o reincidència en faltes greus, sempre que siguin comeses dins un mateix trimestre.



Les **sancions** de les faltes lleus, greus i molt greus requereix la comunicació escrita al treballador, en la qual s'han de fer constar la data i les fets que la motiven:

- a. Per faltes lleus: Amonestació verbal o per escrit.
- b. Per faltes greus: suspensió de sou i feina d'11 a 20 dies.
- c. Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies; inhabilitació per accedir a cap nova categoria durant dos anys; acomiadament.

En cap cas serà motiu de cap mena de sanció qualsevol de les causes següents:

- a. La presentació de queixes o la intervenció en procediments seguits contra l'empresari/a o responsable de l'empresa i/o entitat per presumpte incompliment d'aquest de normes laborals o de seguretat social.
- b. La raça, el sexe, l'estat matrimonial o de convivència de fet, la religió, l'opinió política o l'origen social, l'orientació sexual, ni tampoc l'embaràs i la moral privada, ni en general, l'exercici lliure d'un dret reconegut en la Constitució.

4. FINALITZACIÓ DEL PROCEDIMENT INTERN

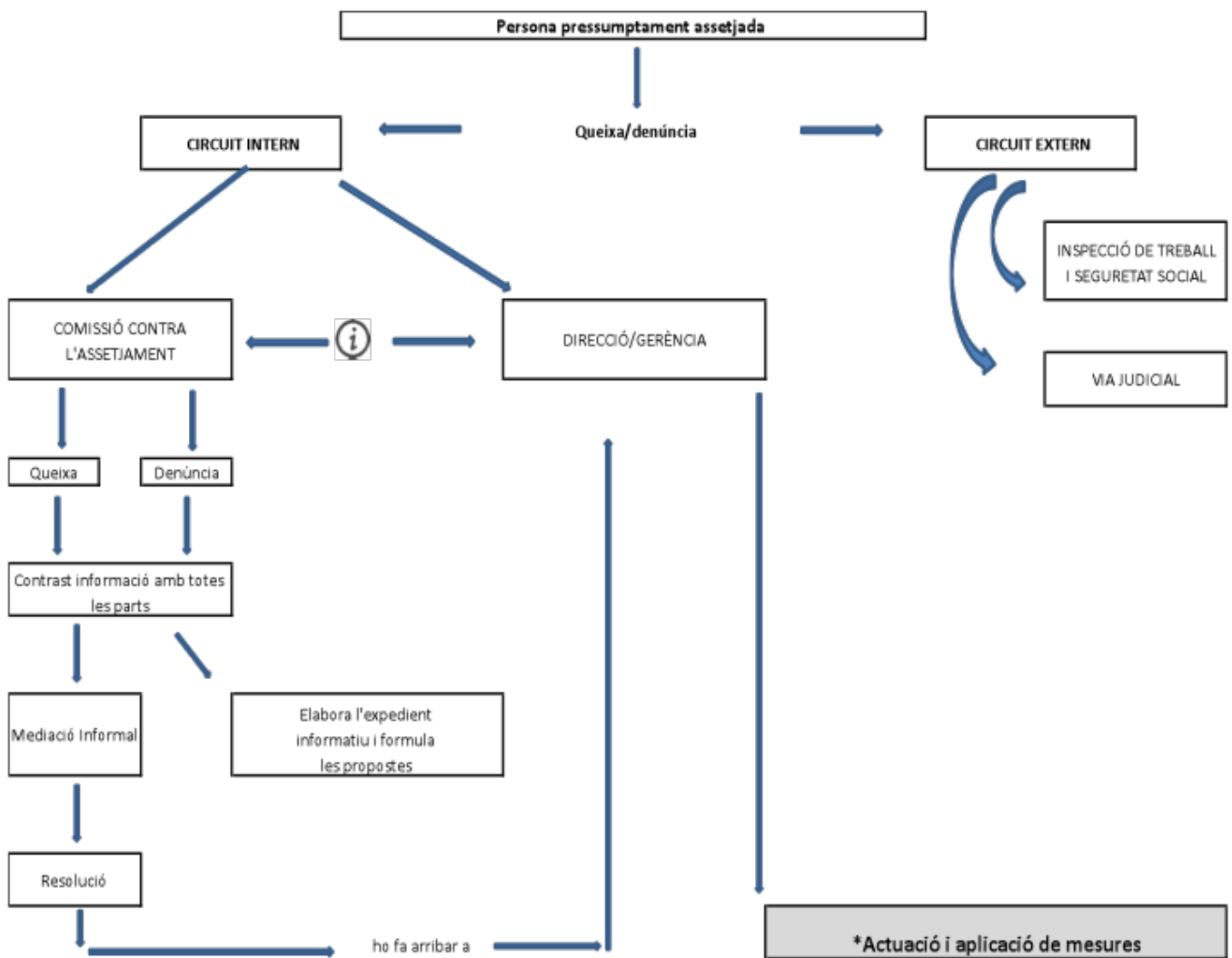
En cas que es donin algun dels dos supòsits següents:

1. Les conductes de la persona presumptament assetjadora persisteixen.
2. La Direcció no aplica les mesures recomanades per la Comissió d'investigació.

La persona presumptament assetjada pot presentar denúncia via externa a:

- La Inspecció de Treball i Seguretat Social i/o
- Demanda Judicial

Val a dir que aquesta opció tant es pot portar a terme en aquestes circumstàncies com en el moment d'iniciar l'actuació interna i que l'expedient informatiu que elabora la Comissió d'investigació pot ser la base de la denúncia per aquesta via.



*En cas que la persona assetjada no estigui satisfeta amb la resolució, té dret a recórrer al circuit extern.

Així mateix, i per tal de garantir la protecció de totes les parts implicades, quan del procés d'investigació se'n derivi que la denúncia no estava fonamentada, que les dades aportades o els testimonis són falsos o s'aprecii mala fe en l'aplicació d'aquest protocol, el/la Director/a podrà incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones que han iniciat o participat en el desenvolupament del tràmit.



ANNEX 1.

**DECLARACIÓ DE PRINCIPIS DE
FUNDACIÓ SERVEI GIRONÍ DE
PEDAGOGIA SOCIAL**



DECLARACIÓ DE PRINCIPIS DE FUNDACIÓ SERVEI GIRONÍ DE PEDAGOGIA SOCIAL

Fundació SER.GI vol aconseguir un entorn productiu, segur i respectuós per a totes les persones que en formen part.

Totes les dones i homes de la Fundació tenen dret que es respecti la seva dignitat. I totes les dones i homes de la Fundació tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (companys/es, patrons/es, usuaris/es, proveïdors/es, voluntaris/es, pràcticums, col·laboradors/es externs, etc.) amb respecte i col·laborar per què tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, la Fundació, declara que l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

La Fundació demana que cadascuna de les persones de la Fundació, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

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

La Fundació es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats de informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant dues persones de referència i una Comissió de investigació amb la formació i les aptituds necessàries per aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'organització.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

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

President
Bru Pellissa i Vaqué

Representant dels treballadors
Víctor Peñarroya Zaldívar



ANNEX 2.

**FULL DE DECLARACIÓ DE
COMPROMÍS INDIVIDUAL
AMB LA PREVENCIÓ
DE L'ASSETJAMENT I LA
VIOLÈNCIA I AMB LA
IMPLICACIÓ PER CREAR
ENTORNS DE TREBALL
SALUDABLES**



FULL DE DECLARACIÓ DE COMPROMÍS INDIVIDUAL AMB LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA I AMB LA IMPLICACIÓ PER CREAR ENTORNS DE TREBALL SALUDABLES

Cognoms i nom: _____

NIF: _____

Com a treballador/a de Fundació Servei Gironí de Pedagogia Social – SER.GI,
DECLARO:

- Que assumeixo la meva responsabilitat i, per tant, em comprometo a evitar aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives, i a identificar els factors que contribueixen a crear un entorn laboral lliure d'assetjament.
- Que em comprometo a donar suport a aquells companys i companyes que poden patir una situació d'assetjament i estan valorant si la denuncien.
- Que em comprometo a informar de possibles situacions d'assetjament o de violència i a cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament o de violència.
- I dono el meu compromís explícit d'adoptar el protocol com a guia per a la prevenció de qualsevol forma de violència en el lloc de treball.

Signatura

_____, ____ de _____ de _____



ANNEX 3.

**ACTA DE DESIGNACIÓ DE LES
PERSONES DE REFERÈNCIA**



ACTA DE DESIGNACIÓ DE LA/LES PERSONA/ES DE REFERÈNCIA

FUNDACIO SER.GI es compromet a facilitar suport i assistència a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament o violència, bé siguin treballadors de l'empresa o altres persones que, tot i no formar part de l'organització s'hi relacionen per raó de la seva feina.

D'acord amb la representació de les persones treballadores, s'han nomenat dues persones que es considera que tenen les aptituds necessàries per donar suport en el procés d'abordatge i resolució de l'assetjament o violència i als que, a més a més, se'ls facilitarà formació específica en la matèria.

s nomenen dues persones de referència, una d'elles representant de l'estructura de la Fundació i una altra de la representació de les persones treballadores, per tal de facilitar que la persona que vol presentar una comunicació pugui escollir.

Les PERSONES DE REFERÈNCIA de la nostra organització són:

Representant de l'estructura de Fundació SER.GI (Nom i dades de contacte):

Representant de les persones treballadores de Fundació SER.GI (Nom i dades de contacte):

Aquestes, accepten el nomenament i es comprometen a garantir la confidencialitat i a desenvolupar les següents funcions:

1. Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut del Protocol i les opcions i accions que pot prendre. També d'informar sobre les obligacions de la Fundació i la responsabilitat en la qual l'empresa pot incórrer si les incompleix, així com sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia.

Si la persona afectada decideix presentar denúncia li donarà suport en la seva redacció. També informará a la persona afectada sobre la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern i el dret a rebre atenció per a la salut física o psíquica.

2. Acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què tot el procés finalitzi.
3. Proposar a la direcció de la Fundació, si s'escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Signat,

Per part de Fundació SER.GI
Signatura i segell

Treballador/a designat/da
PERSONA DE REFERÈNCIA

Treballador/a designat/da
PERSONA DE REFERÈNCIA

Nom:
Data:

Nom:
Data:

Nom:
Data:



ANNEX 4.

**ACTA DE DESIGNACIÓ DE LES
PERSONES QUE COMPOSEN LA
COMISSIÓ DE INVESTIGACIÓ**



ACTA DE DESIGNACIÓ DE LA/LES PERSONA/ES DE REFERÈNCIA

En cas que s'iniciï la fase 2 de denúncia interna i investigació de la via de resolució de les situacions de violència i assetjament, Fundació SER.GI ha designat, d'acord amb la representació de les persones treballadores, un òrgan que assumeix la investigació format per persones que es considera que tenen les aptituds necessàries per donar suport en el procés d'abordatge i resolució de l'assetjament o violència i que, a més a més, se'ls facilitarà formació específica en la matèria.

Les persones que componen la comissió de investigació són:

Membre de la comissió de investigació (Nom i dades de contacte):

Membre de la comissió de investigació (Nom i dades de contacte):

Membre de la comissió de investigació (Nom i dades de contacte):

Aquestes, accepten el nomenament i es comprometen a garantir la confidencialitat i a desenvolupar les següents funcions:

- Analitzar la denúncia i la documentació adjuntada.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia, amb la persona denunciada i amb els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre un informe on s'incloguin les conclusions a les quals s'ha arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

Signat,

Per part de Fundació SER.GI

Signatura i segell

Nom:

Data:

Membre de la comissió de investigació

Nom:

Data:

Membre de la comissió de investigació

Nom:

Data:

Membre de la comissió de investigació

Nom:

Data:



ANNEX 5.

**MODEL DE DENÚNCIA
INTERNA**



FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms _____
DNI _____
Domicili
del centre de treball _____
Lloc de treball _____
Telèfon de contacte _____
Adreça electrònica _____

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms _____
DNI _____
Domicili
del centre de treball _____
Lloc de treball _____
Telèfon de contacte _____
Adreça electrònica _____

Relat dels fets *(Concretar el motiu, adjuntar documentació justificativa, si escau)*



Testimonis

Si hi ha testimonis dels fets cal identificar-los amb nom i cognoms

1. _____
2. _____
3. _____

He rebut,

Signatura de la persona de la Comissió de investigació que rep la denúncia.

Nom i cognoms:

Signatura de la persona que denuncia.

Nom i cognoms:

Lloc i data:

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent a la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o el/s conveni/s d'aplicació, (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), es podrà obrir l'expedient disciplinari que correspongui.



ANNEX 6.

**MODEL D'INFORME DE LA
COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ**



MODEL D'INFORME DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

Dades de la persona que ha presentat la denúncia (persona afectada)

Nom i cognoms _____
DNI _____
Domicili del centre de treball _____
Lloc de treball _____
Telèfon de contacte _____
Adreça electrònica _____

Dades de la persona o les persones suposadament assetjadora/es

Nom i cognoms _____
DNI _____
Domicili del centre de treball _____
Lloc de treball _____
Telèfon de contacte _____
Adreça electrònica _____

Relació de les persones que han participat en la investigació i l'elaboració de l'informe

1. _____
2. _____
3. _____



Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies

Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i altres actuacions realitzades

Circumstàncies agreujants observades



Conclusions

Propostes i suggeriments

Signat,

Per part de Fundació SER.GI
Signatura i segell

Nom:

Data:

Membre de la comissió de
investigació

Nom:

Data:

Membre de la comissió de
investigació

Nom:

Data:

Membre de la comissió de
investigació

Nom:

Data:



fundaciosergi.org

Pl. Lluís Companys, 12
17003 Girona
Tel. +34 972 213 050