

**ACORD 72/2021, de 8 de setembre, del Ple del
Consell de l'Audiovisual de Catalunya**

Aprovació del Protocol d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe i/o violència física i altres discriminacions a la feina del Consell de l'Audiovisual de Catalunya.

Totes les persones tenen el dret a rebre un tracte respectuós i digne, tenen dret a la salut en el treball i a ser tractades amb igualtat i no patir discriminació als llocs de treball. La violència en el lloc de treball, en qualsevol de les seves manifestacions atempta contra aquests principis, essent una problemàtica que es dona en totes les categories professionals, tots els sectors econòmics i en els diferents entorns laborals, a més a més, constitueix un important factor de risc psicosocial.

El Consell de l'Audiovisual de Catalunya adquireix un compromís ferm i una actitud de tolerància zero davant d'aquests comportaments i actituds. Per aquest motiu, emprèn accions per facilitar els mitjans necessaris per impedir que es produeixin aquestes conductes. Altrament, adquireix un compromís institucional per a l'eradicació d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que pateixen qualsevol tipus d'assetjament laboral.

Les normatives reguladores dels drets fonamentals en els àmbits internacional, estatal i català prohibeixen les conductes contràries a la llibertat i la dignitat de la persona i proclamen el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe.

A la Unió Europea, són diverses les referències a l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe i la violència en el lloc de treball i a la igualtat de tracte.

A l'Estat espanyol, la Constitució espanyola (CE) reconeix com a drets fonamentals la dignitat de la persona, així com la integritat física i moral sense que, en cap cas, puguin ser sotmesos a tortures ni a penes o tractes inhumans o degradants; el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge; i encomana els poders públics vetllar per la seguretat i higiene en el treball. Així mateix, obliga els poders públics a transcendir la mera igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva.

Així, l'estatut dels treballadors, recull el dret dels treballadors a la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene; el dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració de la seva dignitat, compresa la protecció 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. Es considerarà un incompliment contractual l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a la persona titular de l'empresa o a les persones que hi treballen.

Igualment, l'Estatut bàsic d'empleat públic, en el seu article 14 h) estableix com drets de les empleades i dels empleats públics el respecte a la seva intimitat, orientació sexual,

pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral que tipifica, en el seu article 95.2, com a faltes disciplinàries de caràcter molt greu.

Altrament, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prescriu que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que es formulin. Així mateix, exposa els criteris d'actuació de les administracions públiques, les quals han d'establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i preveu que han de disposar d'un protocol d'actuació en aquest sentit.

Així mateix, el Codi penal tipifica i pena les conductes d'assetjament en l'àmbit laboral.

A Catalunya, l'Estatut d'autonomia (EAC) manifesta que tots els treballadors i les treballadores tenen dret a acomplir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones i posa de manifest el dret de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminació, i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de gènere.

En aquest sentit, s'han promulgat la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i la recent Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació

Finalment, i en correlació amb tots els drets als que s'ha fet referència, la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, imposa a les empreses el deure de vigilar i millorar les condicions de treball dels seus empleats, identificant els riscos, no tant sols els de caràcter físic, sinó també els de caràcter psicosocial que puguin causar un deteriorament en la salut de les persones treballadores.

A la vista de tot l'exposat i per tal de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament laboral, en totes les seves formes i modalitats, així com per arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones afectades, es constitueix el Protocol d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe i/o violència física i altres discriminacions a la feina, com a instrument clau per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució d'aquestes situacions i per garantir, concretar i fer efectiva l'empara dels drets fonamentals i l'obligació de protecció de la salut i de la igualtat de les persones treballadores.

Amb aquest Protocol, el Consell de l'Audiovisual de Catalunya adquireix el seu compromís per prevenir i per actuar amb contundència i diligència en la resolució de qualsevol tipus d'assetjament al CAC; habilitant i creant tots els mecanismes de col·laboració possibles; comptant amb la col·laboració dels representants de les treballadores i treballadors i de les pròpies persones treballadores amb la finalitat de prevenir i eliminar aquestes conductes.

El Protocol, d'acord amb la normativa vigent en matèria d'assetjament laboral, ha estat treballat i consensuat amb el Comitè de Seguretat i Salut Laboral i revisat, ampliat i adequat pel Servei de Prevenció de Riscos Laborals aliè, que compta amb personal tècnic especialitzat en la matèria.

Per tot el que s'ha exposat, el Ple del Consell de l'Audiovisual de Catalunya adopta, per unanimitat, el següent

ACORD

1. Aprovar el protocol d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe i/o violència física i altres discriminacions a la feina, que s'adjunta com a part íntegra d'aquest acord.
2. Instar la persona titular de la Secretaria General per tal que dugui a terme totes les actuacions necessàries per a la implementació d'aquest Protocol.
3. Publicar el protocol a la intranet del Consell, per a informació i consulta de tot el personal.

Barcelona, 8 de setembre de 2021

Roger Loppacher i Crehuet
President

Daniel Sirera Bellés
Conseller secretari



Consell
de l'Audiovisual
de Catalunya

PROTOCOL

**ASSETJAMENT LABORAL, SEXUAL O PER
RAÓ DE SEXE I/O VIOLÈNCIA FÍSICA I
ALTRES DISCRIMINACIONS A LA FEINA**

**CONSELL DE L'AUDIOVISUAL DE
CATALUNYA**

ÍNDEX

1. OBJECTIU	3
2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS, OBJECTIUS I COMPROMISOS	4
3. RESPONSABLES I PERSONAL DESIGNAT	6
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ	8
5. DEFINICIONS	8
6. PROCEDIMENT I DESENVOLUPAMENT D'ACTUACIÓ	12
7. DESENVOLUPAMENT	¡Error! Marcador no definido.
8. ORGANIGRAMA D'ACTUACIÓ DEL PROTOCOL	¡Error! Marcador no definido.
9. REFERÈNCIES	22
10. ANNEXOS	24
ANNEX I. CIRCULAR INFORMATIVA	25
ANNEX II. MODEL DE DENÚNCIA.....	30
ANNEX III. CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ	32
ANNEX IV. MODEL D'INFORME D'INVESTIGACIÓ.....	33
ANNEX V. PROPOSTA DE METODOLOGIA PER VALORAR UN POSSIBLE CAS D'ASSETJAMENT.....	36

1. OBJECTIU

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir cap discriminació en el lloc de treball.

Aquest protocol, que recull les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, laboral, psicològic, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat sexual i altres discriminacions que es puguin produir al Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC), també representa un compromís institucional per erradicar totalment aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions.

A aquest efecte, aquest protocol defineix les conductes a prevenir i arbitra les mesures específiques en relació amb la prevenció esmentada i dona eines per resoldre les denúncies o reclamacions que, si s'escau, puguin formular els qui presumiblement n'hagin estat objecte. Per això, s'ha establert un procediment d'investigació eficaç i àgil que s'engegarà quan es denunciï alguna d'aquestes conductes. En aquest procediment es garantirà la confidencialitat i la protecció de la identitat de les persones afectades, així com de totes les que intervinguin en el procés.

2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS, OBJECTIUS I COMPROMISOS

Per tal de garantir que totes les persones treballadores gaudeixin d'un entorn de treball en què la dignitat de la persona sigui respectada i la seva salut no es vegi afectada, és important plasmar com a principi fonamental **en matèria preventiva, el rebuig absolut** a tota mena de conducta **d'assetjament laboral i/o violència física**, en totes les seves formes i modalitats, sense atendre qui sigui la víctima o la persona assetjadora, ni quin sigui el seu rang jeràrquic.

Tot i que els fenòmens d'assetjament –ja sigui sexual o moral (*mobbing*)– no són nous, les formes d'organització del treball actuals han tingut com a conseqüència un increment d'aquest tipus de riscos laborals, denominats riscos psicosocials, capaços de generar entorns de treball disfuncionals amb repercussions sobre la seguretat i la salut de les persones, entesa la salut com “un estat de benestar físic, psíquic i social, i no només com l'absència de malaltia” (OMS, 1977).

Per això, per tal de complir amb el deure de la institució de vetllar per la seguretat i salut de les seves persones treballadores i adoptar les mesures necessàries per protegir-les, així com per defensar el dret de totes les persones treballadores a ser tractades amb dignitat, el Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) manifesta el seu compromís d'establir una **cultura preventiva** i organitzativa de normes i valors contra aquesta situació d'assetjament, que té com a principi bàsic el dret de les persones treballadores a rebre un tracte respectuós i digne, com indiquen els apartats següents:

1. Tots els treballadors i treballadores tenen dret que es respecti la seva integritat física i moral, i no poden ser sotmesos a tractes degradants ni humiliants. Ha de quedar en tot moment garantit el seu dret a l'honor i a la intimitat personal i familiar.
2. Resta prohibida qualsevol acció d'intimidació, amenaça o dany entre els membres de l'organització.
3. Les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç i efectiva en matèria de seguretat i salut en el treball, en el sentit de proporcionar-los un estat d'equilibri entre el benestar físic, mental i social. Per tant, les lesions i patologies de caràcter psíquic estan integrades dins de l'obligació de protecció que correspon a l'empresa.
4. El Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) es compromet a desenvolupar accions informatives i, si escau, formatives entre el personal per prevenir conductes d'assetjament, així com oferir a les persones treballadores, directives i comandaments intermedis, formació en lideratge, direcció de persones, comunicació, prevenció de l'estrès, habilitats socials i tècniques de resolució de conflictes.
5. El Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) es compromet a realitzar polítiques proactives per prevenir l'enrarament del clima laboral i incentivar la col·laboració, la cooperació i la confiança en les relacions interpersonals.
6. El Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) es compromet a potenciar el sistema de comunicació interna com a forma de constituir en l'organització, comunitats d'aprenentatge basades en la creació i la transferència del coneixement, en lloc de la retenció de la informació. Incentivar de manera proactiva el fet de compartir coneixement.

7. El Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) es compromet a rebutjar d'arrel la fustigació i/o l'assetjament, sigui de l'índole que sigui, sense atendre qui sigui la víctima o la persona assetjadora, ni quin sigui el seu rang jeràrquic.
8. El Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) es compromet a desterrar la direcció per amenaces i la gestió mitjançant la por, com a formes perverses i rebutjables èticament. Sancionarà els comandaments que la utilitzin de manera recurrent.
9. El Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) es compromet a fomentar el diàleg a tots els nivells de l'organització com a forma principal i prioritària de gestió empresarial.
10. El Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) es compromet a aplicar programes d'acollida i d'integració de les noves persones treballadores, amb l'explicació de les normes formals i informals de l'organització.
11. Al Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) (CAC) hi queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa, que serà considerada falta laboral i donarà lloc a l'aplicació del règim disciplinari.

3. RESPONSABLES I PERSONAL DESIGNAT

En aquest apartat es defineixen totes les persones que poden intervenir en aquest protocol, amb les seves funcions i responsabilitats:

NOM	RESPONSABILITAT
Direcció de l'empresa	Vetllar per la seguretat i la salut de les persones treballadores i posar tots els mitjans al seu abast per dur a terme el protocol. Aprovar i donar compliment a la resolució de l'informe elaborat per la persona de referència i/o per la comissió d'investigació, si així ho estimés.
Delegat/ada de Prevenció	Participar en la implantació del protocol, de la qual ha d'estar informat/ada.
Persona de referència	Dur a terme el protocol quant a la realització de la investigació i l'obtenció de resultats en l'informe que es realitzi.
Comissió d'Investigació	Investigar una denúncia o queixa sobre un possible assetjament i/o violència laboral. És un òrgan constituït per personal de l'empresa.
Personal especialista (SPA o consultoria externa)	Ajudar a realitzar informes pericials a requeriment de la Comissió d'Investigació.
Resta de persones treballadores	Donar compliment al contingut d'aquest procediment i ser conscients de la importància que té per al bon curs intern de l'organització.

PERSONA DE REFERÈNCIA

És aquella persona que ha estat designada per l'empresa (mitjançant acord de l'empresa i del representant dels treballadors i treballadores) per rebre les queixes i denúncies de possible situació d'assetjament i/o violència laboral.

La persona de referència ha de tenir la formació adequada per tractar aquests temes i la capacitat d'actuació en aquest àmbit. Es recomana que tingui un perfil com el següent:

- Ha de comptar amb el respecte i la confiança de les persones de l'organització.
- Ha de ser discreta i entendre la necessitat de confidencialitat.
- Ha de tenir motivació i interès per aquesta tasca.
- Ha de poder representar la totalitat de les persones membres de l'organització.

Funcions de la persona de referència:

- Rebre i atendre les denúncies de possible assetjament laboral.
- Analitzar els casos de manera objectiva i neutral, amb discreció i rigorosa confidencialitat.
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema, i facilitar informació i assessorament sobre com procedir.
- Comentar i aclarir les vies internes (des del procés de queixa fins a la denúncia interna).

- Informar sobre els seus drets i obligacions com a persona de referència.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar l'assistència a les vies i les opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació informal entre les parts.
- Informar la Comissió d'Investigació, en el cas que la persona de referència ho consideri procedent.
- Realitzar el seguiment i el control de totes les queixes i denúncies presentades (departament, nombre de queixes...).

COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

És un òrgan format per integrants de l'empresa constituït per investigar una denúncia sobre possible assetjament i/o violència laboral.

La seva funció primordial és analitzar en detall la situació denunciada i proposar les mesures preventives o correctores oportunes per canalitzar la situació.

Les persones que integren la Comissió d'Investigació és personal de Recursos Humans –o Departament de Personal–, la persona de referència, personal de l'àrea de Prevenció, la persona responsable de l'àrea afectada (sempre que no sigui la persona denunciada o denunciant, o tingui implicació directa en el cas) i una persona representant dels treballadors.

La constitució del Comissió d'Investigació s'haurà de comunicar al Comitè de Seguretat i Salut.

Funcions de la Comissió d'Investigació:

- Establir els procediments necessaris per demanar informació objectiva respecte de les queixes rebudes en matèria d'assetjament laboral o violència laboral.
- Elaborar propostes per millorar els aspectes que plantegen les queixes formulades.
- Presentar les conclusions de la investigació i de les propostes de resolució a la direcció de l'empresa perquè es duguin a terme les actuacions preceptives.

Un cop sigui escollida la persona de referència i la Comissió d'Investigació, s'han de donar a conèixer a tots els membres de l'organització els nomenaments d'aquestes persones i se n'ha de facilitar la localització.

Sempre que sigui possible, s'ha de procurar que **les persones acordades** per gestionar la investigació (cas de la investigació d'assetjament sexual o per raó de sexe) siguin dones i comptin amb formació prèvia en matèria de gènere. Altrament, se'ls han de procurar mitjans o instruments, així com temps dins de la jornada de treball per adquirir-la.

El CONSELL DE L'AUDIOVISUAL DE CATALUNYA (CAC) es compromet a posar a disposició de la persona de referència i de la Comissió d'Investigació els recursos necessaris per realitzar aquesta activitat, així com la contractació de persones expertes externes, en cas que se'n consideri necessari l'assessorament.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

POBLACIÓ PROTEGIDA

El protocol és **aplicable a tot el personal** del Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC), sigui quina sigui la seva funció a la institució i sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic.

L'àmbit de l'assetjament, en qualsevol de les seves modalitats, és el centre de treball en el qual es desenvolupin les tasques assignades al lloc de treball. En conseqüència, si es produeix la situació fora del centre del CONSELL DE L'AUDIOVISUAL DE CATALUNYA (CAC), s'haurà de posar de manifest que la situació és per causa directament lligada al treball.

Quan es produeixi un presumpte cas d'assetjament entre persones treballadores del CONSELL DE L'AUDIOVISUAL DE CATALUNYA (CAC) i el personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes.

INFORMACIÓ I DIVULGACIÓ

El CAC informará **tot el personal que hi treballa** d'aquelles conductes que són reprovables, així com dels canals que s'han establert per comunicar aquest tipus de conductes i/o comportaments.

La **divulgació** de l'existència i de la implantació d'aquest protocol a la plantilla es farà mitjançant una circular informativa (vegeu els annexos).

Es plantejarà la **informació** als diferents nivells de la institució amb l'objectiu de reforçar-ne el paper en la consecució d'un ambient adequat de treball i lliure de comportaments indesitjables que poguessin ser constitutius d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe i/o violència física, segons els termes que conté aquest procediment.

FORMACIÓ

Es plantejarà la **formació específica** als diferents nivells de l'organització amb l'objectiu de reforçar-ne el paper en la consecució d'un ambient adequat de treball i lliure de comportaments indesitjats que poguessin ser constitutius d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe i/o violència física, així com proporcionar eines per prevenir, detectar i afrontar aquestes possibles conductes.

5. DEFINICIONS

ASSETJAMENT PSICOLÒGIC

Es defineix l'assetjament psicològic en el treball com 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 altres, que actuen davant aquelles des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica).” (NTP 854).

Hi ha assetjament psicològic o moral quan es dona:

Abús d'autoritat

- a) Deixar la persona treballadora de manera continuada sense ocupació efectiva o incomunicada sense cap causa que ho justifiqui.
- b) Dictar ordres impossibles de complir amb els mitjans que té assignats la persona treballadora.
- c) Ocupar la persona treballadora en tasques inútils o que no tenen valor productiu.
- d) Adoptar accions de represàlia en relació amb treballadors que han plantejat queixes, denúncies o demandes davant la institució o que han col·laborat amb els reclamants.

Tracte vexatori

- a) Insultar o menysprear repetidament una persona treballadora.
- b) Menysprear o ofendre personalment o professionalment una persona treballadora.
- c) Reprendre una persona treballadora de manera reiterada davant d'altres persones.
- d) Exercir un abús de poder fixant objectius inabastables per a la persona treballadora, controlant desmesuradament el seu rendiment i denegant de manera injustificada l'accés a permisos i a activitats de formació a aquesta persona.
- e) Difondre rumors falsos sobre el treball o la vida privada d'una persona treballadora.
- f) Ignorar o excloure la persona treballadora dins de la institució.

ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

La lletra *d* de l'article 28 de la Llei 62/2003 de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, defineix *assetjament* com "Tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un ambient intimidatori, humil·liant o ofensiu."

Hi ha assetjament discriminatori quan:

- a) S'ataca les creences polítiques i religioses d'una persona.
- b) Es produeixen atacs cap a una persona per motius sindicals.
- c) S'ataca el sexe o l'orientació sexual d'una persona.
- d) S'ataca les dones embarassades o la maternitat.
- e) Es produeixen atacs per l'edat o l'estat civil d'una persona.
- f) Es produeixen atacs per l'origen, l'ètnia o la nacionalitat d'una persona.
- g) S'ataca la discapacitat d'una persona.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

"Constitueix 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." (Apartat 2 de l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.)

ASSETJAMENT SEXUAL

Constitueix "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". (Apartat 1 de l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, article 7)

Perquè hi hagi assetjament sexual a la feina s'han de donar els requisits següents:

1. Que es produeixi en l'àmbit de l'organització o direcció d'una empresa o com a conseqüència d'una relació de treball.
2. Que es tracti de comportaments de naturalesa sexual.
3. Que no hi hagi un consentiment lliure de la víctima.

A tall d'exemple, poden constituir assetjament sexual els comportaments següents:

- a) Observacions suggerents i desagradables, acudits o comentaris sobre l'aparença o l'aspecte, i abusos verbals deliberats de contingut libidinós, o un acostament físic excessiu i innecessari.
- b) Invitacions impúdiques o comprometedores.
- c) Ús d'imatges o pòsters pornogràfics en els llocs i eines de treball.
- d) Gestos obscens.
- e) Contacte físic innecessari, fregaments.
- f) Observació clandestina de persones en llocs reservats, com els serveis o vestidors.
- g) Demandes de favors sexuals acompanyats o no de promeses explícites o implícites de tracte preferencial o d'amenaques en cas de no accedir a aquest requeriment (xantatge sexual, *quid pro quo* o d'intercanvi).
- h) Comentaris o gestos repetits de caràcter sexual sobre el cos, l'aparença o l'estil de vida d'una persona treballadora.
- i) Trucades telefòniques, cartes, missatges de correu electrònic, SMS o similars, de caràcter ofensiu o de contingut sexual.
- j) Agressions físiques amb fins sexuals.
- k) Qualsevol altre comportament que tingui com a causa un desig sexual i com a conseqüència la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació de la persona treballadora per raó del seu sexe o de la seva condició sexual.

VIOLÈNCIA FÍSICA

Es considera violència física les conductes verbals o físiques que siguin amenaçadores, intimidatòries, abusives i assetjadores relatives a la producció d'un dany corporal més o menys immediat.

És una forma de comportament negatiu d'acció en les relacions entre dues o més persones, caracteritzada per l'agressivitat –ja sigui reiterada, ja sigui instantània–, que produeix efectes nocius sobre la seguretat, la salut i el benestar de les persones treballadores en el lloc de treball.

És violència física quan es dona:

- a) Abús emocional: intimidació, amenaces, menyspreu, humiliació o rebuig com a persona.
- b) Agressions físiques o verbals continuades.
- c) Conductes i comportaments que suposin el menyspreu i/o la desacreditació per raons de gènere, ètniques, ideològiques o d'afiliació religiosa, política o sindical.
- d) Discriminació per aspectes relacionats amb discapacitats.

CONFLICTE LABORAL

S'entén el conflicte com aquella **situació de discrepància, desavinença o desacord entre dues o més persones** (comandament, persona treballadora, equip...) que perceben els seus objectius incompatibles. Sorgeix com a contraposició dels seus respectius interessos, valors, intencions, aspiracions o expectatives, i la seva evolució hauria de derivar cap a una gestió del conflicte, bé sigui a través de la negociació, la mediació o l'arbitratge. Els conflictes que persisteixen en el temps poden donar lloc a malestar i insatisfacció en el treball, així com al trastorn d'ansietat o altres patologies, i, fins i tot, **poden derivar en situacions de violència o assetjament laboral (psicològic)**.

CONDUCTES QUE NO SÓN ASSETJAMENT (sense perjudici que puguin ser constitutives d'altres infraccions)

- a) Modificacions substancials de les condicions de treball sense causa i sense seguir el procediment establert legalment.
- b) Actes discriminatoris puntuals.
- c) Pressions per augmentar la jornada o realitzar determinats treballs.
- d) Conductes despòtiques dirigides indiscriminadament a diverses persones treballadores.
- e) Conflictes durant les vagues, les protestes, etc.
- f) Ofenses puntuals i successives dirigides per diversos subjectes sense coordinació entre ells.
- g) Amonestacions sense desqualificacions per realitzar el treball de manera incorrecta.
- h) Conflictes personals o sindicals.

TIPUS D'ASSETJAMENT LABORAL SEGONS LA JERARQUIA

D'acord amb la jerarquia de la persona assetjadora i de la persona afectada, l'assetjament laboral es pot classificar en: vertical ascendent, horitzontal o vertical descendent.

- **Vertical ascendent:** Es defineix com el tipus d'assetjament en què la víctima (persona assetjada) és una persona que ocupa un càrrec de nivell superior al que ocupa la persona o persones assetjadores dins de l'organització, és a dir, quan una persona que ocupa un càrrec superior és assetjada per una persona o persones subordinades seves.

- **Horitzontal:** Es defineix com el tipus d'assetjament exercit per un/a o company/a, o diversos, de treball de la víctima. Tots dos tenen el mateix nivell jeràrquic dins de l'organització.

- **Vertical descendent:** Es defineix com l'assetjament exercit per una persona que ostenta un càrrec jeràrquic superior al càrrec que ocupa la víctima (persona assetjada). Aquí, generalment, és possible identificar l'abús de poder de manera més clara.

ACTUACIONS PREVENTIVES

El CAC es compromet a fomentar el respecte i la consideració entre tota la seva plantilla, a promoure jornades i xerrades específiques en la matèria, a elaborar material informatiu i a realitzar qualsevol acció que estimi necessària per al compliment de les finalitats d'aquest protocol.

Aquest protocol serà actualitzat amb la periodicitat que sigui procedent, amb l'objectiu que tots els membres del Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) es conscienciïn i es responsabilitzin a ajudar a garantir un entorn de treball en el qual es respecti la dignitat de totes les persones de l'organització.

Mesures que es proposen:

Elaborar estratègies de sensibilització:

- Planificar formació específica a tots els nivells jeràrquics.
- Difondre informació a través de la intranet.
- Impartir sessions d'informació al personal per explicar-li els seus drets, els reglaments i les lleis que el protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol.

Elaborar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes en la institució i les característiques que presenten, i buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut de les persones treballadores i en l'eficàcia de l'organització:

- Augment de la incapacitat temporal.
- Augment de l'absentisme.
- Incompliment d'horaris.
- Problemes disciplinaris.
- Augment de l'accidentabilitat.
- Disminució de la productivitat.
- Augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball.
- Increment de la demanda d'atenció mèdica per part de les persones d'un entorn laboral determinat.
- Sol·licitud d'intervenció en aplicació del Protocol.
- Expedients disciplinaris oberts en aplicació del Protocol.
- Altres indicadors, com ara les dificultats de treball en equip, problemes de comunicació, etc.

Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de situacions que poden afavorir l'aparició d'un assetjament:

- Realitzar i/o actualitzar les avaluacions de riscos psicosocials específiques, a fi d'implementar les mesures preventives adreçades a eliminar, o, si no fos possible, reduir, els factor que poden afavorir l'aparició de situacions d'assetjament psicològic laboral o altres discriminacions.
- Possibilitar la identificació precoç de conflictes i establir mecanismes d'intervenció o mediació.
- Establir procediments per a la resolució de conflictes interpersonals.

6. PROCEDIMENT I DESENVOLUPAMENT D'ACTUACIÓ DAVANT D'UNA QUEIXA O DENÚNCIA

INICI DEL PROCEDIMENT

Presentació de denúncies

Formarà part d'un **sistema d'alerta i detecció precoç** de les situacions de violència o d'assetjament, la possibilitat que tota persona treballadora inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, que es consideri que està passant per una situació tipificada dins d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe i/o violència física (o qualsevol altra persona que tingui coneixement de situacions d'assetjament), es pot dirigir a la **persona de referència i/o a la Comissió d'Investigació**. La comunicació de la queixa s'ha de dirigir a la persona de referència per **escrit** (encara que inicialment pugui ser de manera verbal).

FASE DE MEDIACIÓ

Procediment “informal” de resolució del conflicte

En els supòsits en què les actuacions de possibles situacions d'assetjament i/o de violència (física o psicològica) siguin qualificables de **lleus**, la **persona de referència i/o la Comissió d'Investigació**, iniciarà un procediment confidencial i ràpid de confirmació de la veracitat de la queixa o denúncia.

Un cop **constatada** l'existència d'indicis que dotin de veracitat la queixa/denúncia presentada, entrarà en contacte, de manera confidencial, amb la persona denunciada, sola o en companyia de la persona denunciant, a elecció d'aquesta darrera, per manifestar-li l'existència d'una queixa sobre la seva conducta i les responsabilitats disciplinàries en què –si són certes i reiterades les conductes denunciades– la persona denunciada podria incórrer. La persona denunciada podrà exposar el seu punt de vista d'aquesta situació.

En aquest procediment informal de resolució, la Comissió d'Investigació es limitarà exclusivament a transmetre la queixa i a informar la persona denunciant i denunciada de les mesures a adoptar (organitzatives, disciplinàries...).

L'objectiu del procediment informal serà resoldre el problema extraoficialment; en ocasions, n'hi ha prou amb manifestar al subjecte actiu les conseqüències ofensives i intimidatòries que genera el seu comportament, perquè se solucioni el problema. Es realitzarà un seguiment que confirmi que aquesta situació s'ha solucionat.

El procediment es desenvoluparà en un termini màxim de **3 dies** laborables; en principi, la **Comissió d'Investigació – persona de referència** ha de partir de la credibilitat de la persona denunciant i ha de protegir la confidencialitat del procediment i la dignitat de les persones.

Així mateix, ha de procurar la protecció suficient de la víctima i de la persona denunciant, pel que fa a la seva seguretat i salut, i ha d'intervenir per impedir la continuïtat de les presumptes situacions d'assetjament i proposar a aquest efecte les **mesures cautelars** necessàries, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació, atenent especialment a les circumstàncies laborals que envoltin la víctima.

En el termini de **7 dies laborables**, comptats a partir de la presentació de la queixa/denúncia, es donarà per finalitzat el procés. Només en casos excepcionals i de necessitat imperiosa es podrà ampliar el termini en 3 dies.

Cal que hagi estat valorada la consistència de la queixa/denúncia, tot indicant la consecució o no de la finalitat del procés informal i, si és el cas, es proposaran les actuacions que s'estimen convenients, fins i tot l'obertura d'un procés formal, en el cas que la solució proposada no fos admesa per les dues parts, i, en tot cas, quan no fos admesa com a satisfactòria per la víctima.

Del resultat del procediment informal, la **Comissió d'Investigació** n'ha d'informar de manera immediata la direcció de l'empresa i la representació del personal, tant unitària com sindical i específica en matèria de prevenció de riscos laborals.

El procediment informal no es realitzarà en situacions d'assetjament sexual, en aquests casos serà sempre un procediment “formal”.

Procediment “formal” de resolució del conflicte

Inici del procés: denúncia, valoració prèvia i adopció de mesures cautelars.

Quan les actuacions denunciades puguin ser constitutives d'assetjament **greu o molt greu** o en el supòsit que la persona denunciant no es consideri satisfeta en la solució aconseguida en el procediment informal de solució, bé per entendre inadequada la solució oferta, bé per produir-se reiteració en les conductes denunciades, o si no va considerar aconsellable acudir al procediment informal de solució, i sense perjudici del seu dret a denunciar davant la Inspecció de Treball, així com per la via civil, laboral o penal, podrà plantejar una **denúncia** formal, amb la finalitat de dilucidar les eventuais responsabilitats disciplinàries de la persona o persones denunciades.

Quan s'hagi seguit procediment informal previ, la denúncia que donarà començament al procediment formal s'ha de formalitzar **per escrit**.

Qualsevol persona que tingui coneixement d'algun acte d'assetjament o violència laboral, pot denunciar personalment o per mitjà de terceres persones aquesta situació.

La persona de referència i/o la Comissió d'Investigació han de garantir la màxima **serietat i confidencialitat** de totes les denúncies formals, amb l'advertiment de sanció en cas que no es respecti aquest principi.

Un cop **signada la denúncia** per part de la víctima, **es comunicarà** de manera confidencial la situació a la **direcció** de l'empresa, perquè aquesta, si escau, adopti **mesures cautelars**, com ara –si fos possible– l'allunyament immediat dels subjectes actiu i passiu de l'assetjament amb l'objectiu d'impedir que la situació lesiva per a la salut i la integritat de la víctima es continuï produint.

Aquestes mesures en cap cas podran suposar per a la víctima un perjudici o menyscabament en les condicions de treball, ni una modificació substancial d'aquestes condicions.

La persona de referència i/o la Comissió d'Investigació **informaran** de tots els extrems de la denúncia i de les actuacions dutes a terme fins a aquest moment i de les seves apreciacions sobre la seva credibilitat.

La persona de referència i/o la Comissió d'Investigació hauran d'utilitzar els **procediments d'investigació** que considerin convenients per confirmar la veracitat de la denúncia i hauran de respectar, en tot cas, els drets fonamentals de les persones implicades, sobretot el dret a la intimitat i a la dignitat.

La persona de referència i/o la Comissió d'Investigació hauran de lliurar notificació de la presentació de la denúncia a la persona denunciada tan aviat com sigui possible.

La persona de referència i/o la Comissió d'Investigació hauran de donar audiència a la persona denunciada en presència o no de la víctima, a elecció d'aquesta darrera. Tant una com altra, podran sol·licitar la presència d'una altra persona o persones integrants dels òrgans de representació o, si es considera convenient, d'una altra persona o persones treballadores a l'efecte de configurar la prova testifical.

S'intentarà recollir tota la informació amb una única explicació dels fets per part de la víctima (llevat que resultés imprescindible establir posteriors entrevistes per a la resolució del cas), tot garantint la confidencialitat i l'agilitat en el tràmit.

La persona de referència i/o la Comissió d'Investigació podran decidir, si ho consideren necessari, que la investigació de la situació d'assetjament laboral (psicològic), sexual i per raó de sexe i/o violència física sigui duta a terme per un/a pèrit/a extern/a (formació PRL en l'especialitat de Psicologia Aplicada i podent ser llicenciat/ada en Psicologia).

FASE DE RESOLUCIÓ

Conclusió del procés. Aplicació de mesures disciplinàries.

En el termini màxim de **20 dies laborables** comptats a partir de la presentació de la denúncia, la Comissió d'Investigació / persona de referència, elaborarà i aprovarà un informe sobre el suposat cas d'assetjament o violència laboral investigada, en el qual indicarà les conclusions assolides, les circumstàncies agreujants o atenuants observades i procedirà, si escau, a proposar les **mesures disciplinàries** oportunes.

Aquest informe es traslladarà a la direcció de l'empresa de manera immediata.

Només en casos excepcionals i de necessitat imperiosa es podrà ampliar el termini en **5 dies laborables**.

Es garantirà que no es produeixin represàlies contra les persones que denunciïn, testifiquin, ajudin o participin en les investigacions, així com cap a les persones que s'oposin o critiquin qualsevol conducta d'aquest tipus, ja sigui sobre elles mateixes o davant terceres persones.

No obstant això, **les denúncies**, les al·legacions o les declaracions que es demostrin com a **intencionadament fraudulentos i dolosos**, i realitzades amb l'objectiu de causar un mal injustificat a la persona denunciada, **seran sancionades** sense perjudici de les restants accions que en dret poguessin correspondre.

Si s'haguessin produït represàlies o hagués existit perjudici per a la víctima durant el procés de violència i assetjament, aquesta persona serà restituïda en les condicions en què es trobava abans d'aquest procés.

Amb un objectiu dissuasori, el resultat de la investigació realitzada i de l'expedient sancionador es donarà a conèixer suficientment en l'àmbit en què l'actuació sancionada va ser duta a terme.

METODOLOGIA PER A LA RESOLUCIÓ DEL POSSIBLE CAS D'ASSETJAMENT TIPICACIÓ DE FALTES I SANCIONS

L'article 58 de l'Estatut dels treballadors indica que les persones treballadores poder ser sancionades per la direcció de les empreses en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixin en:

1. Les disposicions legals.
2. El conveni col·lectiu que sigui aplicable.

Per tant, perquè una **conducta sigui sancionable ha d'estar recollida ja sigui en l'Estatut dels treballadors o en el conveni col·lectiu**.

L'article 54 de l'Estatut dels treballadors indica que es consideren incompliments contractuals, entre d'altres, 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 l'empresa.

L'Estatut dels treballadors defineix les conductes sancionables de les persones treballadores, però **no en determina la gravetat, sinó que només indica que hi ha tres tipus graus: molt greus, greus i lleus.**

El grau vindrà marcat en el conveni col·lectiu. En cas que aquest tampoc en digui res, la gravetat del comportament haurà de ser decidida per l'empresa.

Igualment, la lletra *h* de l'article 14 de l'Estatut bàsic d'empleat públic estableix com a drets de les empleades i dels empleats públics el respecte a la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral. L'apartat 2 de l'article 95 d'aquest Estatut tipifica com a faltes disciplinàries de caràcter molt greu les actuacions que suposin discriminació i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe, així com l'assetjament laboral.

PLA D'ACCIÓ PREVENTIU

La prevenció d'unes conductes inadequades o violentes, com ara les conductes d'assetjament, s'ha de plantejar en el context d'una acció general i proactiva de prevenció, a fi **d'identificar els factors que puguin contribuir a crear un entorn laboral exempt d'assetjament.** Per a això, és prioritari desenvolupar una **cultura constructiva** en el lloc de treball basada en **valors ètics de seguretat, respecte mutu, tolerància, igualtat d'oportunitats i cooperació i qualitat del servei.**

Hem de partir de la premissa que la cura i la **vigilància de la seguretat i de la salut** de les persones treballadores contribueixen a millorar el **clima** de la feina.

Amb aquesta finalitat es desenvoluparan les següents accions:

- **Campanyes divulgatives d'informació i sensibilització**, que contribuiran a ensenyar com detectar una situació d'assetjament (de qualsevol tipus) i a informar sobre els drets i els recursos amb què compten les persones treballadores. Aquestes campanyes es poden concretar en el lliurament de **guies o fullets informatius**, en la celebració de **jornades o xerrades** específiques sobre la matèria, convocades a l'efecte, així com en qualsevol altra acció que es consideri convenient per al compliment de les finalitats d'aquest Protocol.
- **Cursos de formació per a responsables o comandaments intermedis**, el contingut dels quals els doti d'habilitats per desenvolupar estratègies que millorin el clima de l'organització i prevenir actes d'assetjament i que fomentin la seva responsabilitat i competència a l'hora d'abordar el conflicte. Aquesta formació es facilitarà especialment a aquells membres de l'empresa que, en virtut del que estableix aquest Protocol, tinguin alguna competència en els procediments d'advertència o dació de compte d'aquestes situacions, perquè puguin reconèixer i tallar els possibles conflictes en el seu origen.

- S'ha de **integrar a la formació contínua dels comandaments** una definició clara de conductes “obligatòries” i de conductes “intolerables”, tant en la seva pròpia conducta com en la dels seus subordinats.
- **Aprovació i posada en pràctica d'aquest protocol** d'actuació per a la prevenció de l'assetjament a la feina: l'empresa demostrarà amb això el seu compromís ferm d'evitar situacions d'assetjament, siguin quines siguin les seves modalitats, ja que atempten contra la dignitat de les persones treballadores. Per això, el Protocol serà difós a totes les persones treballadores mitjançant la tramesa d'una còpia, bé per mitjans telemàtics, en aquells casos en què fos possible, bé mitjançant el lliurament de fotocòpies, així com mitjançant la publicació del Protocol a la intranet existent i a la pàgina web de l'organisme. Aquest protocol es lliurarà al personal de nou ingrés, dins de la informació que se'ls notifiqui en els primers dies.
- **Aprovació del sistema de consultes:** establir algun sistema (bústia, correu electrònic o telèfon), on es puguin realitzar consultes i rebre assessorament informatiu sobre assetjament (qualsevol modalitat), de manera anònima.
- **Adopció de mesures preventives o cautelars que minimitzin els efectes de l'assetjament:** en defensa dels drets de les diferents parts afectades es poden adoptar les mesures oportunes sempre que hi hagi denúncia formal d'aquestes conductes.
- **A través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals,** l'empresa realitzarà periòdicament l'avaluació de riscos psicosocials per tal de determinar-ne la naturalesa i la freqüència en relació amb la feina, i per detectar possibles situacions que poguessin generar conductes d'assetjament.
- Inclusió en els **convenis i els acords respectius** de clàusules que previnguin i sancionin actituds d'assetjament en l'entorn laboral: a efectes de prevenir i sancionar, es tractarà d'evitar qualsevol tipus d'assetjament, amb implicació dels representants dels treballadors. Es prestarà una **especial atenció a les dones**, ja que les conductes d'assetjament, en ser normalment conductes de poder, afecten principalment aquest col·lectiu al qual la discriminació per raó de sexe el fa més vulnerable a aquest tipus de conductes.
- **Mesures preventives** per tal d'evitar aquestes conductes **mitjançant el diàleg** amb el presumpte actor de la situació de violència a la feina, abans que aquesta situació s'arribi a convertir en assetjament: es demanaran suports en l'entorn laboral de la persona assetjada per tal que la implicació solidària dels companys aconseguixi una funció protectora.
- **Mesures de reparació i retorn a la situació anterior:** en els casos en què es provi l'existència d'assetjament, en el cas de la persona assetjada, es tractarà de reparar la situació generada, així com d'evitar qualsevol possible represàlia que es pogués produir tant per la persona assetjada com per a qualsevol denunciant.
- **Integració dels principis d'aquest protocol:** els criteris d'actuació i els principis a què la institució es compromet en aquest protocol s'hauran d'integrar, de manera transversal, en tota la formació contínua.

- Es procurarà per tots els mitjans possibles que, tant el personal de CONSELL DE L'AUDIOVISUAL DE CATALUNYA (CAC) com les entitats proveïdores (coordinació d'activitats empresarials) coneguin la **política de l'organisme en aquesta matèria**.

AVALUACIÓ I SEGUIMENT DE LA IMPLANTACIÓ DEL PROTOCOL

- La Comissió d'Investigació / persona de referència portarà el **control de les denúncies** presentades i de la resolució dels expedients amb l'objectiu de realitzar cada dos anys un informe de seguiment sobre l'aplicació d'aquest protocol i n'informarà el Comitè de Seguretat i Salut Laboral.
- S'ha de garantir que la **política informativa i formativa** de l'empresa en matèria de riscos laborals inclogui la formació adequada en matèria de violència, violència de gènere i, en particular, sobre assetjament sexual i sexista i els seus efectes en la salut de les seves víctimes, a tots els nivells: personal treballador, directiu, comandaments intermedis, representació del personal tant unitària i sindical, com específica en matèria de prevenció de riscos laborals.
- S'actualitzarà la **formació del personal** en aquesta matèria i especialment del personal **directiu i dels comandaments intermedis** mitjançant la programació d'un curs formatiu.
- Cada cas concret estudiat es durà a l'**avaluació de riscos i se'n planificaran les mesures preventives resultants**.
- El **seguiment de l'execució i l'acompliment de les mesures preventives** proposades correspondrà al Comitè d'Investigació/ persona de referència, havent de prestar una especial atenció en els casos en què hi hagi pogut haver afectació de les víctimes, a donar-los suport i, si escau, a rehabilitar-les.
- S'ha de prestar també una atenció especial a evitar possibles situacions **d'hostilitat en l'entorn de treball**, quan es produeix la **reincorporació de la persona treballadora** que hagi estat de baixa laboral, després d'una denúncia d'assetjament.

7. DESENVOLUPAMENT

LLISTA DE PRINCIPIS I GARANTIES

a) Deure de sigil.

A tota persona que tingui una relació de servei amb el Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) i hagi participat en qualsevol de les fases previstes en aquest procediment se li exigirà el deure de sigil, confidencialitat, secret i discreció, d'acord amb el que estableix la legislació vigent en matèria d'ocupació i administració pública.

La informació recopilada en les actuacions té caràcter confidencial.

Les dades sobre la salut es tractaran de manera específica i així s'incorporaran a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

b) Protecció del dret a la intimitat i a la privacitat.

1. En tot moment s'ha de garantir la protecció al dret a la intimitat i a la privacitat de les persones que han pres part en qualsevol de les fases d'aquest procediment.

2. El tractament de la informació personal generada en aquest procediment es regirà pel que estableix la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades i garantia dels drets digitals, i la normativa que la desenvolupa.

c) Dret a la informació.

Totes les persones implicades tenen dret a informació sobre el procediment –drets i deures–, sobre quina fase s'està desenvolupant i, segons les característiques de la participació, sobre el resultat de les fases.

d) Suport de persones formades.

El Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) ha de comptar amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

e) Diligència i celeritat.

El procediment ha d'informar sobre els terminis de resolució de les fases per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

f) Tracte just.

Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuaran de bona fe en la recerca de la veracitat i l'esclariment dels fets denunciats.

g) Dret de les persones treballadores a una protecció integral de la salut.

El Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) ha d'adoptar les mesures correctores necessàries per garantir una protecció adequada de la salut de la persona que hagi estat víctima d'assetjament en qualsevol de les seves formes i modalitats.

Les persones que percebin una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Si es produís un dany per a la salut que generés una baixa mèdica i es constatés la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

h) Absència de represàlies.

El Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) ha de garantir que no seran objecte d'intimidació, persecució, discriminació o represàlies les persones que consideri que han estat objecte d'assetjament a la feina, les que plantegen una reclamació o denúncia o les que presten assistència en qualsevol procés d'acord amb aquest protocol, per exemple, facilitant informació o intervenint en qualitat de testimoni. Qualsevol acció en aquest sentit es considerarà com un assumpte sotmès a règim disciplinari.

i) Col·laboració.

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

j) Falsa denúncia.

Si de la investigació es constatés que la denúncia va ser realitzada de manera no honesta o dolosa, o amb la intenció de perjudicar la persona denunciada o la institució, el Comitè podrà instar

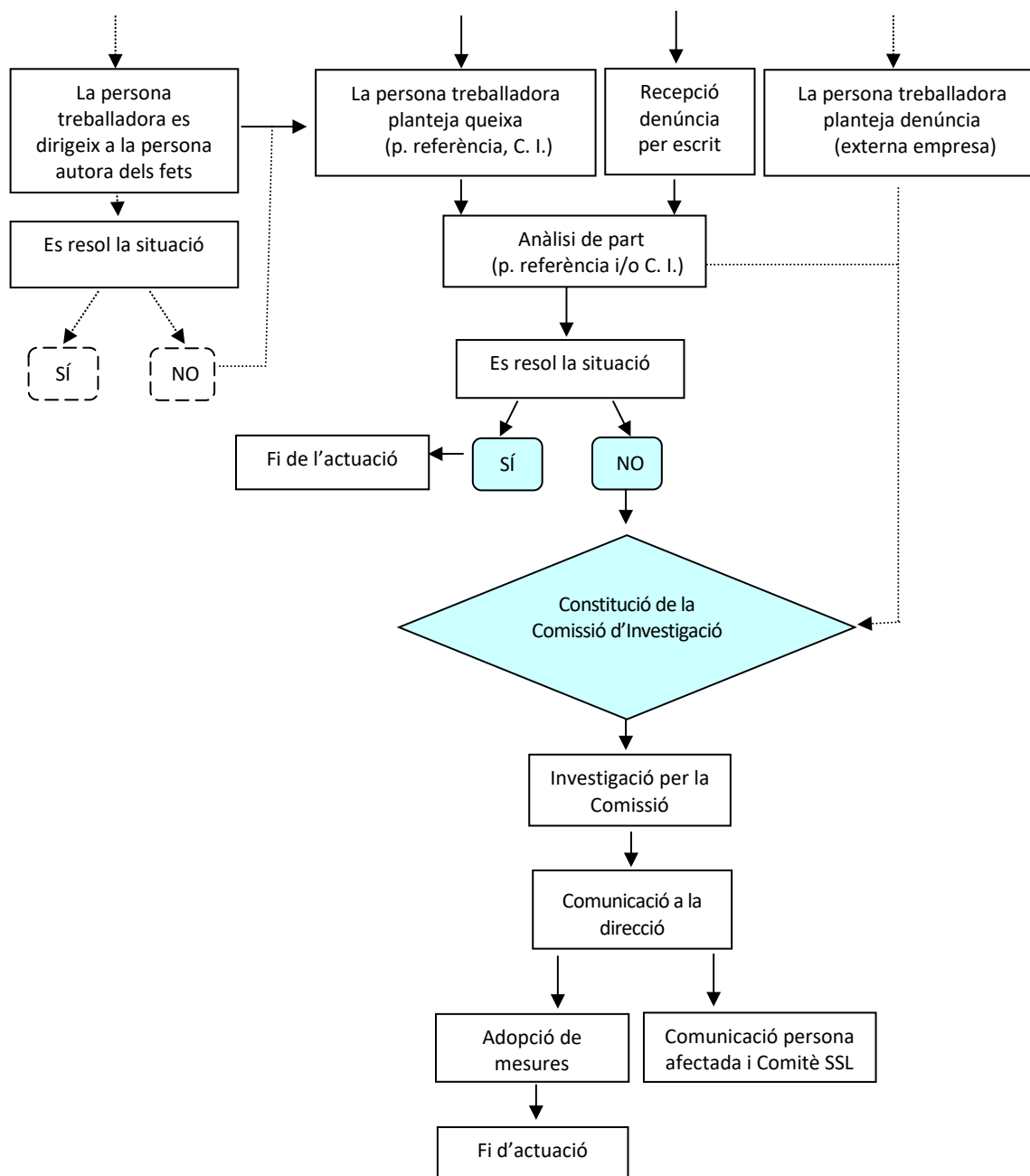
l'actuació disciplinària corresponent, sense perjudici de les restants accions que en dret poguessin correspondre.

k) Mesures cautelars.

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació dels temps de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures tindran com a objectiu protegir la presumpta víctima, no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o dels salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

8. ORGANIGRAMA D'ACTUACIÓ DEL PROTOCOL

VIES DE RESOLUCIÓ ASSETJAMENT LABORAL, SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE



9. REFERÈNCIES

Normativa catalana

- Apartat 2 de l'article 15, apartat 3 de l'article 25 i apartat 8 de l'article 40 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.
- Lletres *h* de l'article 92, lletra *b* de l'article 115 i article 116 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
- Conveni col·lectiu laboral del Consell de l'Audiovisual de Catalunya.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que inclou actuacions en aspectes relacionats amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Normativa estatal

- Article 1903 del Codi civil.
- Articles 173, 184, 191, 443 i 445 del Codi penal.
- Apartat 1 de l'article 1, apartat 2 de l'article 9, apartat 1 de l'article 10, article 14, article 15, apartat 1 de l'article 18, apartat 1 de l'article 35 i article 53 de la Constitució espanyola.
- Lletres *c*, *d* i *e* de l'apartat 2 de l'article 4, lletres *a* i *c* de l'apartat 1 de l'article 50, lletra *c* de l'apartat 2 de l'article 54, apartats 11, 12 i 14 de l'article 96 i article 97 del l'Estatut dels treballadors.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les seves posteriors modificacions.
- Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.
- Article 28 i següents de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.
- Apartat 13 de l'article 8 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.
- 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.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Normativa internacional

- Declaració Universal de Drets Humans: art. 3 i art. 5

Normativa Europea

- Directiva 73/207/CE del Consell de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte, modificada per la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de data 23 de setembre de 2002.
- Declaració del Consell d'Europa de 19 de desembre de 1991, relativa a l'aplicació de la recomanació en la qual s'inclou un "Codi de Conducta" encaminat a combatre l'assetjament sexual a la feina dels països membres.
- Carta Social Europea de 3 de maig de 1996.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball (2001/2339)
- Comissió de la Unió Europea (2001) "Violència en el treball". Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Doc 0978/01ES.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28-03-2002).
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa).
- Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica. Istanbul, 11V.2011

Documents de referència

- Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya.
- Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya.
- Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina. Generalitat de Catalunya. Departament de Governació i Relacions Institucionals. Direcció General de Funció Pública.
- Monografies de la Direcció General de Relacions Laborals del Departament d'Empresa i treball de la Generalitat de Catalunya. Número 23. Assetjament psicològic en el treball, dels fulls d'informació.
- NTP 854 (nota tècnica de prevenció) de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el treball: Assetjament psicològic.
- NTP 476 (nota tècnica de prevenció) de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el treball: L'assetjament psicològic en el treball: "mobbing"

10. ANNEXOS

ANNEX I. CIRCULAR INFORMATIVA.

ANNEX II. MODEL DE DENÚNCIA.

ANNEX III. CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ.

ANNEX IV. MODEL D'INFORME D'INVESTIGACIÓ

ANNEX V. PROPOSTA DE METODOLOGIA PER VALORA UN POSSIBLE CAS D'ASSETJAMENT.

ANNEX I. CIRCULAR INFORMATIVA

CIRCULAR INFORMATIVA

CONSELL DE L'AUDIOVISUAL DE CATALUNYA (CAC)

INDEX

1. ¿QUÈ ÉS CONFLICTE LABORAL? ¿QUÈ ÉS L'ASSETJAMENT MORAL I SEXUAL EN EL TREBALL? ¿QUÈ ÉS VIOLÈNCIA FÍSICA?

- Quins comportaments es poden considerar assetjament psicològic?
- Quins comportaments es poden considerar assetjament sexual?
- Què no és assetjament?

2. CONSEQÜÈNCIES DE L'ASSETJAMENT LABORAL I SEXUAL.

3. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT LABORAL I SEXUAL.

4. QUÈ FER SI ET TROBES EN AQUESTA SITUACIÓ?

1. QUÈ ÉS CONFLICTE LABORAL? QUE ÉS L'ASSETJAMENT MORAL I SEXUAL EN EL TREBALL? QUÈ ÉS VIOLÈNCIA FÍSICA?

L'assetjament psicològic és aquella situació laboral en què una persona o grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema sobre una altra, de manera sistemàtica i durant un temps prolongat, amb la finalitat de destruir a la persona, professionalment o psicològicament.

L'assetjament sexual o per raó de sexe. L'assetjament sexual és “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”. L'assetjament per raó de sexe és “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 i ofensiu.”

La **violència física** són aquelles conductes verbals o físiques que siguin amenaçadores, intimidatòries, abusives i assetjadores relatives a la producció d'un dany corporal més o menys immediat.

El **conflicte laboral** és aquella situació de discrepància, desavinença o desacord entre dues o més persones (comandament, treballador/a, equip...) que perceben els seus objectius incompatibles, les seves compensacions reduïdes i que l'altra part li impedeix assolir els seus objectius.

En general, la part fustigadora té més recursos quan té més suports o una posició superior a la de la persona treballadora assetjada.

Característiques fonamentals:

- Que es produeixi en el lloc de treball.
- Que hi hagi dues parts: la persona assetjadora i la víctima.
- Que es doni un comportament no desitjat i ofensiu.
- Que es tracti d'episodis reiterats i de manera prolongada en el temps.
- Es dona sempre en una situació d'asimetria (força física, posició jeràrquica, dependència material...), provocada intencionadament i premeditada.

Quins comportaments es poden considerar assetjament psicològic?

- Assignar treballs sense cap valor o utilitat, o absurds o degradants.
- Assignar tasques per sota o per sobre de les possibilitats de la persona treballadora.
- Treure importància sistemàticament a l'esforç de la persona treballadora o als seus assoliments, o atribuir-los a l'atzar o a altres factors.
- Qüestionar les decisions d'una persona.
- Exercir pressions per induir a l'error.
- Realitzar atacs verbals a la dignitat, a la reputació i a la vida privada.
- Realitzar atacs verbals a les actituds i a les creences.

- Llançar rumors malintencionats sobre una persona treballadora.
- Menysprear el treball realitzat per la persona treballadora.
- Abús de poder, amb fixació d'objectius inabastables, control desmesurat del rendiment.
- Denegar de manera injustificada l'accés a períodes de permís i/o activitats de formació.
- Amagar informació a la persona treballadora relativa a la feina o a l'organització.
- Restringir les possibilitats de comunicació de la persona treballadora amb altres companys o companyes.
- Retirar la paraula a la persona.
- Aïllament deliberat a la persona treballadora tant físicament com socialment.
- Excloure o ignorar la persona treballadora dins de l'organització.
- Difondre rumors diversos contra la persona, siguin certs o no.
- Imitar mitjançant gestos, veus i altres qualitats una altra persona de manera malintencionada.

Quins comportaments es poden considerar assetjament sexual?

- Fer acudits o bromes, floretes de contingut sexual.
- Petició de cites reiterades, acostaments excessius, gestos, mirades insinuants...
- Preguntar sobre la vida sexual, insinuacions sexuals.
- Petició de mantenir relacions sexuals.
- Pressió després de la ruptura sentimental amb un company o companya.
- Abraçades, petons no desitjats, tocaments, pessics, acorralaments...
- Pressions per obtenir millores o amenaces.
- Proposició de realitzar actes sexuals sota pressió d'acomiadament.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual.
- Actituds condescendents o paternalistes.
- Degradar o fer canviar de lloc de treball sense causa justificada.
- Valorar que les persones són millors o pitjors a la seva feina en funció de l'orientació sexual o la identitat de gènere.

Aquestes llistes no tenen caràcter exhaustiu ni excloent d'altres possibles conductes o comportaments associats a l'assetjament psicològic i sexual a la feina.

Què no és assetjament?

- Una situació aïllada i que es dona de manera puntual.
- Quan es busca millorar la feina.
- Autoritarisme excessiu del/de la superior/a.
- Aquella activitat que per si mateixa comporta aïllament.
- Comentaris no malintencionats.
- Manca de comunicació.
- Contactes i tensions puntuals davant una demanda laboral.

2. CONSEQÜÈNCIES DE L'ASSETJAMENT

L'assetjament afecta negativament tant la persona treballadora com l'organització:

- **Conseqüències per a la persona treballadora afectada.**

Psíquiques: ansietat, estrès, sentiments d'indefensió, por contínua, deteriorament intel·lectual, depressió, disminució de l'autoestima, frustració, agressivitat, irritabilitat, dificultat per concentrar-se...

Físiques: dolors musculars i de cap, fatiga crònica, problemes gastrointestinals, hipertensió, alteracions de la son i de la gana, pèrdues de memòria, augment d'hàbits d'addicció (fumar, alcohol...), impotència...

Socials: alteracions de la vida familiar i social a causa de l'increment del nerviosisme, irritabilitat, alteració de l'afectivitat...

- **Conseqüències per a l'organització.**

- Disminució de la quantitat i de la qualitat de treball.
- Disminució de la motivació i de la satisfacció laboral de la persona treballadora.
- Augment de l'absentisme laboral.
- Increment de malalties i baixes amb costos per a l'empresa.
- Augment dels accidents de treball a causa d'una disminució de l'atenció i de la concentració en el lloc.
- Abandonament de l'empresa davant la impotència de no poder afrontar el problema o derivar en un acomiadament per negar-se a sotmetre's a qualsevol tipus d'assetjament.
- Empitjorament del clima laboral: dificultat de treballar en equip, deteriorament de les relacions interpersonals, creació de rumors.
- Mala imatge.

3. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

Per fer front a l'assetjament des de l'empresa s'han iniciat les actuacions següents:

- Declaració de principis, on es manifesta la negativa de tolerar qualsevol conducta o comportament d'assetjament, i es defensa el dret de tots els treballadors i treballadores a ser tractats amb dignitat i en la qual s'indica de manera explícita que les conductes d'assetjament ni es permetran ni s'aprovaran.
- S'ha desenvolupat un protocol d'actuació que identifica les situacions de conflicte, assetjament i violència, i informa del procediment a seguir per la víctima davant una situació d'aquest tipus, tot garantint la serietat i la confidencialitat, així com la protecció davant possibles represàlies.

- Dins d'aquest protocol, s'han creat les figures de la persona de referència i de la Comissió d'Investigació, que són aquelles persones que han estat designades per part de l'empresa per rebre les queixes i denúncies de les persones treballadores sobre una possible situació d'assetjament laboral.
- Programa d'informació i de formació adreçada al personal sobre els aspectes d'assetjament laboral o sexual i violència física.
- Establiment de normes sancionadores.

4. QUÈ FER SI ET TROBES EN AQUESTA SITUACIÓ?

Si consideres que estàs patint una situació d'assetjament o violència en el treball has d'informar de la situació la persona designada (mediador/a o persones de la Comissió d'Investigació) i/o les persones representants dels treballadors i treballadores.

La persona de referència t'informarà sobre els teus drets i obligacions, t'orientarà sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema i/o t'oferirà assessorament sobre com procedir. A més, et facilitarà altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.) i farà que s'iniciï una investigació discreta i objectiva.

La comunicació de la queixa s'ha de dirigir a la persona de referència per escrit (correu postal, correu electrònic...), la qual es posarà en contacte amb la persona afectada i mantindrà una entrevista amb ella en un **termini màxim de tres dies laborables** següents a haver-la rebut, en la qual sol·licitarà l'ampliació de la informació sobre els fets i realitzarà els tràmits oportuns, tot garantint la confidencialitat durant tot el procés.

ANNEX II. MODEL DE DENÚNCIA

DENÚNCIA

Núm. de denúncia	____ / ____
------------------	-------------

Sol·licitant					
☐	Persona/es afectada/es	☐	Comitè de Seg. i Salut Laboral	☐	Recursos Humans
☐	Delegats/des de Prevenció	☐	Altres		

Tipus d'assetjament					
☐	Moral/laboral	☐	Sexual	☐	Per raó de sexe
☐	Per raó d'orientació sexual	☐	Conflicte laboral	☐	Altres discriminacions (especificar)

Dades de la persona afectada			
Nom i cognoms			
N.I.F.			
Edat		Telèfon de contacte	
Dades professionals			
Lloc de treball		Grup professional	
Àrea/unitat orgànica		Vinculació	
Antiguitat en el lloc de treball		Antiguitat al CAC	

Dades de la persona demandada	
Nom i cognoms	
N.I.F.	
Dades professionals	
Lloc de treball	Grup professional
Àrea/unitat orgànica	Vinculació
Antiguitat en el lloc de treball	Antiguitat al CAC

Descripció dels fets
(Incloure descripció dels fets, dates, llocs, possibles testimonis...)

Documentació annexa	
☐	Sí (especificar)
☐	No

Sol·licitud	
☐	Demano iniciar el Protocol d'actuació davant l'assetjament laboral

Localitat i data

Signatura de la/les persona/es interessada/s

ANNEX III. CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

DESIGNACIÓ DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

CONSELL DE L'AUDIOVISUAL DE CATALUNYA

En compliment del Protocol de prevenció i intervenció en situacions d'assetjament i violència en el treball, es constitueix la Comissió d'Investigació i se'n designa els integrants.

COMITÈ: Serà paritari en la representació (persones treballadores i empresa) i, sempre que es pugui, en la condició de gènere. Si la Comissió d'Investigació ho requereix es nomenarà una persona especialista.

DESIGNACIÓ/RECUSACIÓ: es garantirà la distància personal, afectiva i orgànica entre els membres que la integren i les persones implicades en el procediment, per tant, els membres de la Comissió d'Investigació podran fer ús de la recusació en cas de parentiu, amiat, enemistat, superioritat o subordinació immediata; en aquest cas, es nomenarà una altra persona que compleixi amb la circumstància indicada més amunt.

Corresponen a la Comissió d'Investigació les funcions següents:

- Establir els procediments necessaris per demanar informació objectiva respecte de les queixes rebudes en matèria d'assetjament laboral i sexual o violència laboral.
- Elaboració de propostes per millorar els aspectes que plantgen les queixes formulades.
- Presentació de les conclusions de la investigació i de les propostes de resolució a la Direcció de l'empresa perquè es duguin a terme les actuacions preceptives.

Designació dels membres de la Comissió d'Investigació:		
Nom i cognoms: _____	Càrrec: _____	Signatura: _____
Nom i cognoms: _____	Càrrec: _____	Signatura: _____
Nom i cognoms: _____	Càrrec: _____	Signatura: _____
Nom i cognoms: _____	Càrrec: _____	Signatura: _____
Nom i cognoms: _____	Càrrec: _____	Signatura: _____
Data designació Comissió d'Investigació: _____		

Signatura delegats/des de Prevenció i representants de l'empresa:

Sr./sra. _____	Sr./sra. _____	Sr./sra. _____
DNI _____	DNI _____	DNI _____
Signatura _____	Signatura _____	Signatura _____
Sr./sra. _____	Sr./sra. _____	Sr./sra. _____
DNI _____	DNI _____	DNI _____
Signatura _____	Signatura _____	Signatura _____

ANNEX IV. MODEL D'INFORME D'INVESTIGACIÓ

INFORME D'INVESTIGACIÓ

Informe núm.		
Consell de l'Audiovisual de Catalunya	Àrea/unitat orgànica	
Lloc de treball	Grup professional	
Dades de la persona treballadora denunciant:		
Nom	1r. cognom	2n. cognom
Edat	Data ingrés CAC	Antiguitat lloc MESOS DIES
Dades de la persona treballadora denunciada:		
Nom	1r. cognom	2n. cognom
Edat	Data ingrés CAC	Antiguitat lloc MESOS DIES
Correspon a denúncia núm.:		

Anàlisi de la denúncia (persona de referència):

Conclusions:

Data:

Signatura persona de referència:

COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

És necessari constituir la Comissió d'Investigació? ☐ Sí ☐ No

PROCÉS DE RECERCA DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ (ENTREVISTES, PROVES...)

CONCLUSIONS COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ:

--

Accions correctores proposades:

A.

B.

C.

Valoració econòmica de l'acció o accions correctores

A.

B.

C.

Data prevista de realització:

A.

/

/

B.

/

/

C.

/

/

Responsable execució acció o accions correctores:

A.-

B.-

C.-

Data redacció informe:

/ /

Signatura/es participant/s investigació:

Sr./sra.

Sr./sra.

Sr./sra.

ANNEX V. PROPOSTA DE METODOLOGIA PER VALORAR UN POSSIBLE CAS D'ASSETJAMENT

Es proposa el qüestionari Ebal com a eina de suport en l'anàlisi d'un possible cas d'assetjament. Es tracta d'un procediment de solució autònoma dels conflictes laborals, basat en les **NTP 891 i 892 de l'INSHT**.

Qüestionari EBAL (Escala Breu d'Assetjament Laboral, d'E. Carbonell, 2009)

El qüestionari Ebal s'utilitza per realitzar una valoració preliminar del nivell d'assetjament laboral. El procés és garantista i respectuós amb els drets d'intimitat i amb el deure de confidencialitat.

Mètode EBAL

Normes per aplicar-lo:

- El qüestionari l'ha d'aplicar el/la tècnic/a en PRL de la Comissió d'Investigació, mai la persona afectada ni una persona relacionada amb el conflicte.
- S'ha de sol·licitar a la persona afectada que relati quines conductes ha experimentat com a vexatòries en els últims mesos (preferentment es delimitarà l'inici de l'assetjament i se'n fixarà el final en el moment de l'avaluació). Si el període supera els 3 mesos, es triarà aquest últim període com a referència.
- S'ha de passar el qüestionari EBAL i prendre nota de les conductes percebudes i de la freqüència amb què es produeixen.
- Posteriorment, s'ha de constatar la informació rebuda a través d'altres fonts d'informació –entrevistes a altres companys, documentació aportada, etc. Les conductes constatades en aquesta fase donen per vàlides les respostes del qüestionari, però es pot posar en dubte la validesa de les conductes que només han estat subministrades per la persona afectada. Un cop corregit el qüestionari amb aquestes anotacions ja se'l pot valorar.

El mètode EBAL consisteix en la projecció d'un qüestionari de 16 preguntes agrupades en 6 símptomes d'assetjament:

1. Descrèdit laboral.
2. Aïllament social i laboral.
3. Desprestigi personal.
4. Agressions i humiliacions.
5. Robatoris i danys.
6. Amenaces.

El mètode identifica tant l'existència de cada símptoma (escala dicotòmica), com una escala d'intensitat (escala tipus Likert de 0 a 3):

- **0.** Tot just. Mai o com a màxim una o dues vegades en els últims 3 mesos.
- **1.** Una mica. Gairebé totes les setmanes en els últims 3 mesos.
- **2.** Bastant. Totes les setmanes, més d'una vegada en els últims 3 mesos.
- **3.** Molt. Gairebé tots els dies en els últims 3 mesos.

El mètode consisteix en el comptatge de les conductes d'assetjament percebudes (respostes SÍ) i el sumatori de la freqüència d'intensitat amb què es presenten (de 0 a 3). Es pren una decisió en funció del criteri que apareix a la taula següent:

Escala de resultats EBAL

Si apareix assenyalada una casella D, la persona afectada requereix intervenció immediata.

Si apareix algun espai de la columna C assenyalat es recomana atendre el procés d'assetjament.

Si totes les marques apareixen a les columnes A i B no és necessària una atenció especial, si bé, en el cas de les columnes B i C, s'ha de supervisar l'evolució de la conducta.

Si es compleix un únic criteri crític, no es pot donar una persecució, però procedeix una valoració en profunditat depenent del criteri, com seria el cas d'agressions o d'assetjament sexual.

		A	B	C	D
Número Total Criterios		0 a 5		6 a 9	10 o +
Frecuencia	1. Descrédito Laboral	0 a 2	3 a 5	6 o +	
	2. Aislamiento Social Laboral	0 a 2	3 a 5	6 o +	
	3. Desprestigio Personal	0 a 2		3 a 5	6 o +
	4. Agresiones y Humillaciones	0 a 2		3 a 5	6 o +
	5. Robos y Daños	0 a 2	3 a 5	6 o +	
	6. Amenazas	0 a 2		3 a 5	6 o +
Total de Frecuencia		0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 o +

		A	B	C	D
Criterios Críticos		0	1 a 2	3 a 4	5 o +
Frecuencias Críticas		0	1 a 3	4 a 6	7 o +

EL QÜESTIONARI ES MANTÉ EN CASTELLÀ, JA QUE NO EXISTEIX UNA TRADUCCIÓ OFICIAL AL CATALÀ

		A		B. Frecuencia			
1. Descrédito de la capacidad laboral y deterioro de las condiciones de trabajo	Declaración de incompetencia: afirmar en público los errores del afectado; establecerlo como responsable ante los demás de fracasos o bajo rendimiento, etc.	SI	NO	0	1	2	3
	Impedir la competencia: aislamiento físico; no recibe información de su propio trabajo; impiden realizar su trabajo con normalidad, etc.	SI	NO	0	1	2	3
	Demostrar la incompetencia: sometimiento a valoraciones o sanciones discriminatorias; tareas inadecuadas, etc.	SI	NO	0	1	2	3
2. Aislamiento social laboral	Interferencia en el contacto social laboral: ausencia o deterioro de comunicación sobre aspectos relevantes del trabajo.	SI	NO	0	1	2	3
	Restricción del contacto social laboral: limitación de asistencia a reuniones o de recibir información relevante; aislamiento y rechazo de iguales.	SI	NO	0	1	2	3
	Prohibición expresa de comunicar con el afectado.	SI	NO	0	1	2	3
3. Desprestigio personal	Burlas o ridiculizaciones personales.	SI	NO	0	1	2	3
	Rumores sobre vida privada.	SI	NO	0	1	2	3
	Críticas a la vida privada, opciones políticas, religiosas, sexuales, etc.	SI	NO	0	1	2	3
4. Agresiones y humillaciones	Agresión física explícita.	SI	NO	0	1	2	3
	Acoso o insinuaciones sexuales.	SI	NO	0	1	2	3
	Prácticas laborales humillantes.	SI	NO	0	1	2	3
5. Robos y Daños	Desaparición en el trabajo de objetos personales y de material para la realización del trabajo.	SI	NO	0	1	2	3
	Ruptura o deterioro de objetos o herramientas para la realización del trabajo.	SI	NO	0	1	2	3
6. Amenazas	Amenazas directas relativas a la exclusión del puesto o de tipo físico.	SI	NO	0	1	2	3
	Amenazas indirectas, expresadas a otras personas sobre la continuidad en el puesto de trabajo.	SI	NO	0	1	2	3

TABLA PARA EL CÁLCULO

		EXISTE	FRECUENCIA	SUMA POR CRITERIO
1. Descrédito de la capacidad laboral y deterioro de las condiciones de trabajo	Declaración de incompetencia: afirmar en público los errores del afectado; establecerlo como responsable ante los demás de fracasos o bajo rendimiento, etc.			
	Impedir la competencia: aislamiento físico; no recibe información de su propio trabajo; impiden realizar su trabajo con normalidad, etc.			
	Demostrar la incompetencia: sometimiento a valoraciones o sanciones discriminatorias; tareas inadecuadas, etc.			
2. Aislamiento social laboral	Interferencia en el contacto social laboral: ausencia o deterioro de comunicación sobre aspectos relevantes del trabajo.			
	Restricción del contacto social laboral: limitación de asistencia a reuniones o de recibir información relevante; aislamiento y rechazo de iguales			
	Prohibición expresa de comunicar con el afectado.			
3. Desprestigio personal	Burlas o ridiculizaciones personales.			
	Rumores sobre vida privada.			
	Críticas a la vida privada, opciones políticas, religiosas, sexuales, etc.			
4. Agresiones y humillaciones	Agresión física explícita.			
	Acoso o insinuaciones sexuales.			
	Prácticas laborales humillantes.			
5. Robos y daños	Desaparición en el trabajo de objetos personales y de material para la realización del trabajo.			
	Ruptura o deterioro de objetos o herramientas para la realización del trabajo.			
6. Amenazas	Amenazas directas relativas a la exclusión del puesto o de tipo físico.			
	Amenazas indirectas, expresadas a otras personas sobre la continuidad en el puesto de trabajo.			
	SUMAS			