



	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-06 Rev.0 - juliol 23
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL "MOBBING"	Pàgina 1 de 17

INDEX

- I. OBJECTIUS
- II. ÀMBIT D'APLICACIÓ
- III. DEFINICIONS:
- IV. PRINCIPIS I GARANTIES
- V. MESURES PREVENTIVES
- VI. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA
- VII. VIGÈNCIA I AVALUACIÓ
- I. ANNEX: MODEL DE DENÚNCIA INTERNA

Elaborat i revisat: Gerència Recursos Humans	Aprovat:  Signat Data 17 de juliol de 2023
--	--

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-06 Rev.0 - juliol 23
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL "MOBBING"	Pàgina 2 de 17

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL "MOBBING"

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.

Fundació Privada Atendis té el compromís d'erradicar les situacions d'assetjament en l'entorn laboral.


Aquest protocol, recull les actuacions per prevenir, detectar, investigar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions que es puguin produir en l'entitat. Així mateix, el protocol determina les actuacions i responsabilitats dels agents que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament tècnic adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat en el marc de la Comissió d'igualtat formada per representants de l'entitat i representants de les persones treballadores.

Principis Generals

En els casos d'assetjament objecte d'aquest protocol, ateses les característiques de les situacions personals que s'han de tractar i els agents implicats que hi intervenen, cal tenir en compte els principis següents:

- Principi d'equitat.
- Principi de respecte a la dignitat personal.
- Principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, orientació sexual o identitat i expressió de gènere, religió, llengua, opinió, lloc de naixement, veïnatge, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principi de confidencialitat.
- Principi de voluntarietat.
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- Principi de celeritat.
- Principi d'indemnitat de la persona que activa el protocol, de tal manera que aquest fet no li pugui suposar cap perjudici, tret que, un cop finalitzat el procés tècnic d'investigació, es determini que, de manera intencionada, ha aportat dades o testimonis falsos.

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-06 Rev.0 - juliol 23
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL "MOBBING"	Pàgina 3 de 17

Conductes d'assetjament psicològic laboral

És l'exposició a conductes de violència psicològica dirigides, de manera reiterada i prolongada en el temps, a una o més persones concretes 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, implica tant un atemptat contra la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

També és inferir a una altra persona un tracte degradant que menyscabi greument la seva integritat psicològica. Altrament, segons estableix l'article 173 del Codi penal, és portar a terme de forma reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir un tracte degradant, suposen un assetjament greu contra la víctima, en l'àmbit de qualsevol relació laboral, prevalent-se de la seva relació de superioritat.

Aquests processos es manifesten a través de conductes de violència psicològica que suposen per a la persona que les pateix un atemptat contra la dignitat o contra la integritat física, psíquica o moral.


Les conductes de conflictivitat personal o laboral que no constitueixin assetjament psicològic també hauran de rebre un tractament preventiu. En aquest sentit, s'hauran de dur a terme les actuacions que corresponguin, d'acord amb el que disposa l'apartat d'actuacions preventives d'aquest protocol.

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

- Assetjament vertical descendent: pressió que exerceixen una o més persones amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones.
- Assetjament vertical ascendent: pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una o més persones sense relació jeràrquica.

Altres discriminacions

Es considera altres discriminacions en aquest protocol tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge i condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat o edat, i l'assetjament moral

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-06 Rev.0 - juliol 23
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL "MOBBING"	Pàgina 4 de 17

VIII. OBJECTIUS

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

Els objectius del present Protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tots/es els/les professionals en matèria d'assetjament laboral i altres discriminacions.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
3. Garantir la salut, la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament laboral i altres discriminacions.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades


IX. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de Fundació Privada Atendis. És d'aplicació a totes les persones treballadores de l'entitat i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, així com voluntaris, dugui a terme activitats o presti serveis a Fundació Privada Atendis.

X. DEFINICIONS:

L'assetjament laboral, conegut també amb el nom de MOBBING, és una situació en la qual una persona o un grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema, de manera sistemàtica (almenys, una vegada per setmana), durant un temps prolongat (més de 6 mesos), sobre una altra persona en el lloc de treball, l'objectiu del qual consisteix a desgastar psicològicament al treballador o treballadora fins a aconseguir que se senti exclòs.

L'assetjament laboral es pot manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestadament greus que un sol incident pot ser suficient per ser

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-06 Rev.0 - juliol 23
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL "MOBBING"	Pàgina 5 de 17

qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions requeriran d'una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

Per tant, son elements definitoris del mobbing:

- Les conductes psicològicament agressives de, normalment, un grup de persones cap a una altra,
- El seu caràcter sistèmic i la seva freqüència.

Formes d'expressió:

De la definició anterior es dedueix l'existència de dues parts entre les quals existeix un enfrontament i entre les quals es pot diferenciar, d'una banda, els "assetjadors" amb comportaments i actituds hostils, actives, dominadores i vexatòries i, per una altra, a l'agredit o assetjat, amb actituds i comportaments normalment de tipus reactiu o inhibitori.


No obstant això, l'expressió de les situacions de fustigació psicològica cap a un individu és susceptible de ser manifestada de diverses maneres – i fins i tot amb un alt grau de sofisticació–, a través de diferents actituds i comportaments. Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT (guia utilitzada pel Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) distingeix quaranta-cinc comportaments hostils diferents (sense tenir caràcter exhaustiu) que poden ser classificats en grups diferents atenent la seva diferent naturalesa:

- **Accions contra la reputació o la dignitat:**

Moltes conductes van encaminades a danyar la dignitat i la reputació personal de la persona treballadora afectada o assetjada; per mitjà de la realització de comentaris injuriosos contra la seva persona, ridiculitzant-lo o rient-se públicament d'ella, del seu aspecte físic, dels seus gestos, de la seva veu, de les seves conviccions personals o religioses, del seu estil de vida, etc.

- **Accions contra l'exercici de la seva feina:**

Aquest tipus de conductes es pot concretar a encomanar una quantitat de treball excessiva o difícil de realitzar, o un treball innecessari, monòton o repetitiu, o fins i tot aquelles tasques per a les quals l'individu no està qualificat, o que requereixen una qualificació menor que la posseïda per la víctima (situació aquesta última a la qual es denomina shunting). Inclou també, d'altra banda, la privació de la realització de qualsevol tipus de treball, enfrontant a l'individu a situacions capaces de generar conflicte de rol (bé negant-li o ocultant-li els mitjans per a fer el seu treball, bé sol·licitant-li demandes contradictòries o excloents, o obligant-lo a fer tasques en contra de les seves conviccions morals, etc.).

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-06 Rev.0 - juliol 23
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL "MOBBING"	Pàgina 6 de 17

- **Accions que manipulen la comunicació o la informació**

Moltes de les accions comprenen una manipulació de la comunicació o de la informació amb la persona afectada que inclouen una àmplia varietat de situacions: mantenint a l'afectat en una situació d'ambigüitat de rol (no informant-lo sobre diferents aspectes del seu treball, com les seves funcions i responsabilitats, els mètodes de treball a realitzar, la quantitat i la qualitat del treball a realitzar, etc., mantenint-li en una situació d'incertesa); fent un ús hostil de la comunicació tant explícitament (amençant-li, criticant-li o reprenent-li sobre temes tant laborals com referents a la seva vida privada) com implícitament (no dirigint-li la paraula, no fent cas a les seves opinions, ignorant la seva presència,...); utilitzant selectivament la comunicació (per a reprendre o amonestar i mai per a felicitar, accentuant la importància dels seus errors, minimitzant la importància dels seus assoliments,...)


- **Accions d'iniquitat**

Altres accions mostren la característica que són situacions d'iniquitat mitjançant l'establiment de diferències de tracte, o mitjançant la distribució no equitativa del treball, o desigualtats remuneratives, etc.


El que les diferents recerques posen de manifest és que sembla habitual que un individu que és víctima d'una situació d'assetjament psicològic sigui objecte, al mateix temps, de diversos tipus de fustigació descrits per part del seu/s assetjador/s.

A la següent taula s'ofereix una relació de conductes d'assetjament. No obstant això, cal tenir en compte que no totes les conductes d'assetjament es produeixen amb igual freqüència ni són utilitzades pels mateixos agents. Així, les mesures organitzatives, l'aïllament social, els atacs a la vida privada, les agressions verbals, la difusió de rumors són estratègies típiques de les situacions d'assetjament psicològic.

ATACS A LA VÍCTIMA AMB MESURES ORGANTIZATIVES
<ul style="list-style-type: none"> • El superior restringeix a la persona les possibilitats de parlar • Canviar la ubicació d'una persona separant-la dels seus companys • Prohibir als companys que parlin a una persona determinada • Obligar a algú a executar tasques en contra de la seva consciència • Jutjar l'acompliment d'una persona de manera ofensiva • No assignar tasques a una persona • Assignar tasques sense sentit • Assignar a una persona tasques molt per sota de les seves capacitats

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-06 Rev.0 - juliol 23
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL "MOBBING"	Pàgina 7 de 17

<ul style="list-style-type: none"> • Assignar tasques degradants • Assignar tasques amb dades errònies (habitualment inicials)
ATACS A LES RELACIONS SOCIALS DE LA VÍCTIMA AMB AÏLLAMENT SOCIAL
<ul style="list-style-type: none"> • Restringir als companys la possibilitat de parlar amb una persona • Refusar la comunicació amb una persona a través de mirades i gestos • Refusar la comunicació amb una persona a través de no comunicar-se directament amb ella • No dirigir la paraula a una persona • Tractar a una persona com si no existís
ATACS A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA
<ul style="list-style-type: none"> • Criticar permanentment la vida privada d'una persona • Terror telefònic dut a terme per l'assetjador • Fer semblar estúpida a una persona • Donar a entendre que una persona té problemes psicològics • Mofar-se de les discapacitats d'una persona • Imitar els gestos, veus... d'una persona • Mofar-se de la vida privada d'una persona
VIOLÈNCIA FÍSICA
<ul style="list-style-type: none"> • Amenaces de violència física • Ús de violència menor • Maltractament físic
ATACS A LES ACTITUDS DE LA VÍCTIMA
<ul style="list-style-type: none"> • Atacs a les actituds i creences polítiques • Atacs a les actituds i creences religioses • Mofes a la nacionalitat de la víctima
AGRESSIONS VERBALS
<ul style="list-style-type: none"> • Crits o insults • Crítiques permanents del treball de la persona • Amenaces verbals
RUMORS
<ul style="list-style-type: none"> • Difondre rumors sobre la víctima

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-06 Rev.0 - juliol 23
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL "MOBBING"	Pàgina 8 de 17

XI. PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança de l'entorn de l'entitat.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

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

Diligència i celeritat


- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia

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 actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-06 Rev.0 - juliol 23
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL "MOBBING"	Pàgina 9 de 17

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.

XII. MESURES PREVENTIVES

L'objectiu principal de l'entitat és evitar l'aparició dels casos d'assetjament laboral i altres discriminacions, abans d'iniciar un procés d'actuació. És per això, que durant la vigència del present Protocol es portaran a terme les següents mesures preventives:

- Divulgació del Protocol. Es garanteix el coneixement del present Protocol a totes les persones treballadores, es farà divulgació a través de correu electrònic, és garantirà una còpia física a tots els centres/departaments i s'entregarà una còpia a totes les persones treballadores que ho sol·licitin.
- Sensibilització. L'entitat es compromet a sensibilitzar als/les professionals tant en les definicions de les diferents tipologies d'assetjament i les seves manifestacions, així com el procés d'actuació establert en aquest Protocol. En aquest sentit, l'entitat té la voluntat de que les persones treballadores formin part activa de l'evitació i denúncia d'aquells casos que puguin considerar-se com assetjament laboral i altres discriminacions. Per això, les persones treballadores poden, en qualsevol moment realitzar suggeriments per escrit a través de l'adreça de correu: rrhh@atendis.cat
- El/la Responsable del departament de RRHH de l'entitat i membre de la Comissió d'Igualtat, assistirà a la suposada víctima d'assetjament i coordinarà el procés d'actuació.

XIII. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA


Quan es produeix una situació d'assetjament, hi ha dues vies de resolució: interna (entitat) i externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també l'altra.

El procediment de l'entitat es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Aquesta fase, que té una durada màxima de tres dies laborables (excloent caps de setmana i festius), s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-06 Rev.0 - juliol 23
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL "MOBBING"	Pàgina 10 de 17

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit, correu electrònic o conversa.

La comunicació es presenta a la persona de referència, Responsable de RRHH, les seves dades de contacte són rrhh@atendis.cat , 93.717.10.02

Les funcions de la persona de referència són:


1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'entitat, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'entitat adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

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

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

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-06 Rev.0 - juliol 23
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL "MOBBING"	Pàgina 11 de 17

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una Comissió d'investigació.

La Comissió d'investigació serà una comissió interna, creada ad hoc per a cadascuna de les denúncies, constituïda per:

- Persona de referència, Responsable de RRHH
- Director/a de centre i/o centres, secció o departament afectats pel cas d'assetjament psicològic (en cas que sigui persona suposadament assetjadora, s'assignarà una direcció o responsable de centre no implicat)
- 1 membre del comitè del comitè d'empresa

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius, tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.


La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex núm. 1.

La denúncia es presenta al Responsable de RRHH, les seves dades de contacte són rrhh@atendis.cat, 93.717.10.02.

La Comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'entitat, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la Comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-06 Rev.0 - juliol 23
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL "MOBBING"	Pàgina 12 de 17


- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.

- Entrevistar-se amb les persones denunciades.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars
- Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'incloguin les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/des i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-06 Rev.0 - juliol 23
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL "MOBBING"	Pàgina 13 de 17

- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

- Conclusions
- Mesures correctores (valorar si s'ha produït falta lleu, greu o molt greu segons el nostre reglament disciplinari intern i aplicar les mesures correctores si s'escau)

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase.

L'informe de la Comissió d'investigació es remet a Gerència.

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, Gerència emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i
 - adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció o altres).
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - arxivament de la denúncia.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

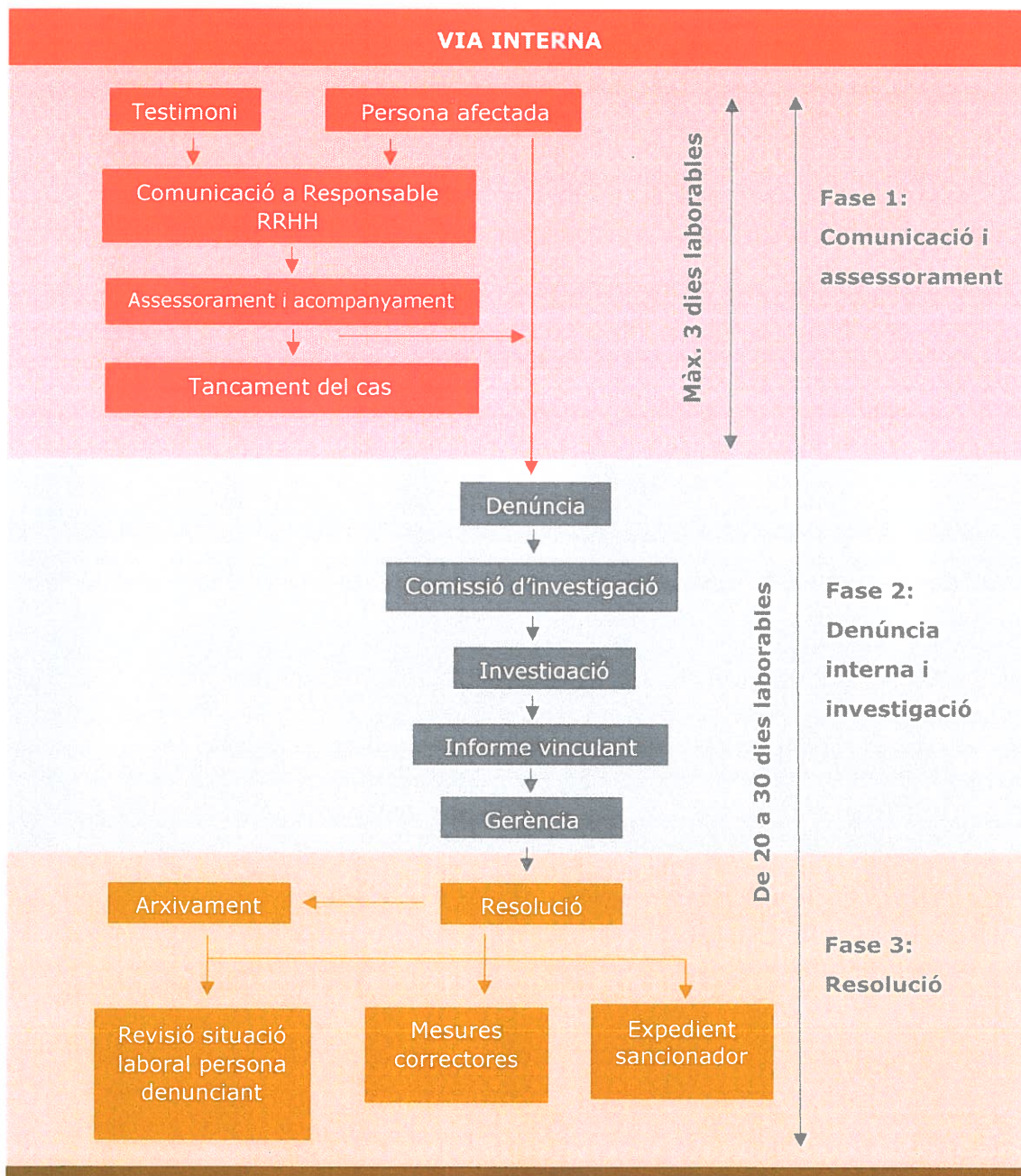
Es trameta una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.


Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en conveni col·lectiu, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.

MESURES CAUTELARS I/O PREVENTIVES




	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-06 Rev.0 - juliol 23
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL "MOBBING"	Pàgina 15 de 16

XIV. VIGÈNCIA I AVALUACIÓ

El present Protocol s'aprova per una duració indefinida, tot i que la Comissió d'Igualtat pot modificar-ho o derogar-ho en qualsevol moment.

Aquest protocol serà objecte de revisions periòdiques per part de la Comissió d'Igualtat. En aquestes revisions es tindrà en compte els suggeriments realitzats per part dels professionals, així com els resultats que hagin sortit de l'aplicació del Protocol.

ANNEX: MODEL DE DENÚNCIA INTERNA

	FUNDACIÓ PRIVADA ATENDIS	
	ATENCIÓ I SUPORT ALS PROFESSIONALS	PR-AT-06 Rev.0 - juliol 23
	PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL "MOBBING"	Pàgina 16 de 16

FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA

Protocol d'assetjament laboral i altres discriminacions

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms

DNI/NIE

Centre de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms

Càrrec

Centre de treball

Relats dels fets

(concretar el motiu, adjuntant-hi documentació, si escau)

Signatura,

_____, a ____ de _____ de