

MERCAT DE LES FLORS

CASA DE LA DANSA

PLA DE PREVENCIÓ

MANUAL DE PROCEDIMENTS PREVENTIUS

Procediment per a la prevenció de la violència en el lloc de treball, assetjament moral i sexual

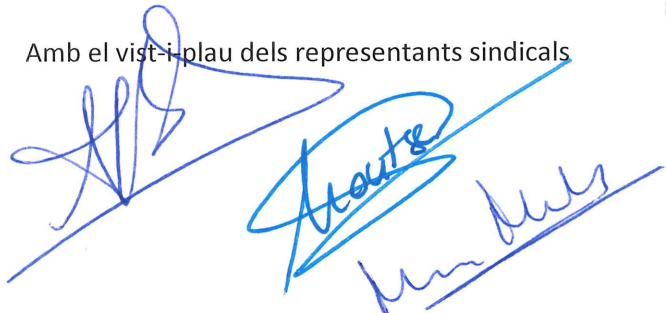
Barcelona 31 d'octubre de 2019

Aprovat per la direcció



Àngels Margarit Viñals

Amb el vist-i-plau dels representants sindicals





MERCAT DE LES FLORS

CASA DE LA DANSA

1. Objectiu

Aquest procediment té com a objectiu establir els criteris que s'hauran d'aplicar en el CONSORCI MERCAT DELS FLORS per prevenir qualsevol tipus d'assetjament en el treball.

Aquest procediment, que forma part del Pla de Prevenció de l'empresa CONSORCI MERCAT DELS FLORS, s'ha desenvolupat atenint-se al que estableix la **Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals**, tot i que també s'ha tingut en compte allò que s'estableix a les disposicions legals següents:

- Llei Orgànica 2/2007, de 22 de març., per a la igualtat efectiva de dones i homes
- Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats i no discriminació
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social

El present procediment és intern, per tant, no exclou ni condiona les accions legals que es puguin exercir per part de les persones perjudicades.

2. Definicions i conceptes de referència

Des del punt de vista preventiu i a l'efecte de la implantació del present procediment, es tindran en compte les següents definicions:

- **Conductes de violència física.** Són aquelles que suposen una agressió d'aquesta naturalesa que es practica entre persones pertanyents a la pròpia empresa, entre persones de diferents empreses que prestin serveis en un mateix centre de treball o persones alienes a l'empresa (clients, etc.).

En cas de violència física per atracament, estem davant un DELICTE i és important tenir en compte que aquesta situació no es produeix a conseqüència d'un risc laboral; no és inherent a l'activitat que desenvolupa un treballador en un determinat lloc de treball.

- **Conductes de violència psicològica.** Són comportaments que suposen una agressió de naturalesa psíquica entre persones pertanyents a la pròpia empresa o entre empreses que prestin serveis en un mateix centre de treball. Ha de distingir-se entre:
 - **Assetjament discriminatori.** És 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, humiliant o ofensiu.

Tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe es configuren en l'article 7.3 de la Llei Orgànica 3/2007, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes com a actes discriminatoris, sent els mateixos objecte de prohibició expressa en els principis de Comportament i Actuació, gaudint de l'especial protecció atorgada per la Constitució Espanyola als drets fonamentals.



MERCAT DE LES FLORS

CASA DE LA DANSA

Són exemples d'assetjament discriminatori:

- Els apel·latius, difamacions, bromes o actes amenaçadors, intimidatoris o hostils relacionats amb la raça, la religió, el color, l'orientació sexual, l'edat, la nacionalitat o una discapacitat
 - Tot material escrit o gràfic que menysprea o mostra hostilitat cap a una persona o grup a causa de la raça, la religió, el color, l'orientació sexual, l'edat, la nacionalitat o una discapacitat i que circula pel lloc de treball o es col·loca en qualsevol instal·lació o propietat de l'empresa, com la taula d'un empleat, els equips de l'empresa o els taulers d'anuncis.
- **Assetjament sexual.** De conformitat amb l'establert en l'article 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i article 7 de la Llei Orgànica 3/2007, de 21 de març, es considera assetjament sexual la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'assetjament sexual no es pot considerar risc laboral: és un delictes, una conducta denunciabile per la persona assetjada i sobre la qual el sistema de prevenció de riscos no pot proposar cap mesura preventiva a l'empresari per evitar que aquest assetjament es produeixi.

Són exemples d'assetjament sexual:

- Les insinuacions sexuals desagradables, impliquin o no contacte físic
- La petició de favors sexuals a canvi de beneficis laborals com augments de salari, promoció, informes favorables, continuació de l'ocupació, etc.
- Els actes sexuals coaccionats.
- L'ús d'apel·latius sexuals, bromes sexuals, referències escrites o verbals a conductes sexuals o a la vida sexual d'una persona.
- Mostrar objectes, fotos o dibuixos sexualment provocatius.
- Les mirades lascives desagradables, xiulades, frec deliberat contra el cos d'una altra persona d'una manera provocativa, gestos sexuals o comentaris provocatius o insultants.
- Les preguntes sobre les experiències sexuals o la vida sexual d'una persona.

No es pot considerar que un comportament sigui acceptable només perquè la persona no protesta obertament contra aquesta conducta. Les víctimes solen tolerar un comportament d'assetjament a causa de la vergonya, la falta de força o la por a patir represàlies. La incomoditat pot comunicar-se verbalment o mitjançant la conducta, com la falta de resposta a comentaris o gestos provocatius, la resistència a les insinuacions, evitar la companyia de l'assetjador o canviar el tema de conversa.



MERCAT DE LES FLORS

CASA DE LA DANSA

- **Assetjament per raó de sexe:** De conformitat amb l'establert en l'article 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i article 7 de la Llei Orgànica 3/2007, de 21 de març, es defineix així la situació en què es produeix un comportament, relacionat amb el sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Són exemples d'assetjament per raó de sexe:

- Els apel·latius, difamacions, bromes o actes amenaçadors, intimidatoris o hostils relacionats amb el sexe d'una persona
 - Tota conducta que menysprea o mostra hostilitat cap a una persona per raó del seu sexe.
- **Assetjament psicològic o moral (mobbing).** S'entén com a tal tota conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de forma perllongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar a una persona a fi d'aconseguir un abandonament del treball produint un dany progressiu i continu en la seva dignitat o integritat psíquica. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix l'assetjament ostenti alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada

Són exemples d'assetjament psicològic o moral (*):

- Deixar el treballador de forma continuada sense ocupació efectiva, o incomunicat, sense causa alguna que ho justifiqui.
- Dictar ordres d'impossible compliment amb els mitjans que al treballador se li assignen.
- Ocupació en tasques inútils o que no tenen valor productiu.
- Accions de represàlia enfront de treballadors que han plantejat queixes, denúncies o demandes enfront de l'organització, o enfront dels quals han col·laborat amb els reclamants.
- Insultar o menysprear repetidament a un treballador.
- Reprendre'l reiteradament davant d'altres persones.
- Difondre rumors falsos sobre el seu treball o vida privada.

Conductes que no són assetjament laboral (sense perjudici que puguin ser constitutives d'altres infraccions)

- Modificacions substancials de condicions de treball sense causa i sense seguir el procediment legalment establert.
- Pressions per augmentar la jornada o realitzar determinats treballs.
- Conductes (fins i tot considerades despòtiques) dirigides indiscriminadament a diversos treballadors.



MERCAT DE LES FLORS

CASA DE LA DANSA

- Conflictes durant les vagues, protestes, etc.
- Ofenses puntuals i successives dirigides per diversos subjectes sense coordinació entre ells.
- Amonestacions sense desqualificar per no realitzar bé el treball.
- Conflictes personals i sindicals.

(*) Pres de la resolució de 21 de febrer de 2012, de la Direcció general d'Ocupació

L'assetjament moral es pot presentar de tres formes:

1. De forma descendent, quan qui assetja ocupa un càrrec superior a la presumpta víctima de l'assetjament.
 2. De forma horitzontal, quan es produeix entre persones del mateix nivell jeràrquic, buscant normalment qui assetja entorpir el treball de qui ho sofreix amb la finalitat de deteriorar la imatge professional d'est i fins i tot atribuir-se a si mateix mèrits aliens.
 3. De forma ascendent, quan qui assetja és una persona que ocupa un lloc d'inferior nivell jeràrquic al de la presumpta víctima.
- **Sospita d'assetjament en el treball:** Conjectures fundades en aparença o aspecte de veritat que una persona pertanyent a empresa estigui patint assetjament en el seu àmbit laboral.

Si existeix aquesta sospita, i encara que la persona presumptament assetjada requereixi l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social o dels òrgans judicials competents, es realitzarà una recerca interna dirigida pel responsable de Recursos Humans.

Amb aquesta recerca es pretén exclusivament arribar a conclusions que detectin i donin solució a problemes organitzatius, tals com l'exercici correcte de l'autoritat, la protecció dels estàndards ètics i morals en l'empresa i la salvaguarda dels drets de les persones que la integren.

Les mesures preventives generals que s'estableixen enfront de l'assetjament, poden ser les següents:

1. Sensibilitzar a la plantilla tant en la definició i formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament, com en els procediments d'actuació determinats en aquest protocol, cas de produir-se.
2. Respectar el principi de no tolerar aquestes conductes, emprant-se de ser necessària les mesures disciplinàries previstes en la legislació laboral d'aplicació.
3. Establir el principi de coresponsabilitat de tots els treballadors en la vigilància dels comportaments laborals.
4. Definir programes formatius i/o de comunicació, que afavoreixin la comunicació i proximitat en qualsevol dels nivells de l'organització.



MERCAT DE LES FLORS

CASA DE LA DANSA

3. Desenvolupament

La Direcció de l'empresa inclourà entre els seus objectius, i ho recollirà a la seva declaració de política preventiva, la seva determinació per prevenir qualsevol tipus d'assetjament en l'àmbit laboral.

En totes les fases del procés el més important i que mai s'ha d'oblidar és que el procediment ha de ser garantista i respectuós amb els drets d'intimitat i amb el deure de confidencialitat.

3.1. – FORMACIÓ I INFORMACIÓ

Totes les persones que treballin en l'empresa hauran de rebre formació sobre els següents aspectes:

- Què és la violència en el treball: assetjament,....
- Quins tipus de violència poden donar-se en l'àmbit laboral
- Quin conseqüències es produeixen en persones que han estat sotmeses a qualsevol tipus de violència en el treball
- El caràcter delictiu de la violència en el treball. Legislació que ho regula
- Quin és la política de l'empresa sobre aquest assumpte
- Quin passos ha de seguir qualsevol persona que se senti violència en el treball

La implantació del present procediment es realitzarà mitjançant la realització d'aquesta formació a tots els empleats de l'empresa. Posteriorment, aquest apartat s'inclourà en la formació preventiva que s'imparteix als treballadors de nou ingrés.

L'empresa designarà a alguna persona que serà la “persona instructora” per dur a terme la gestió d'aquest procediment (delegat prevenció, responsable rrhh, algun treballador que transmeti confiança, etc.)

3.2. – ACTUACIÓ DAVANT LA DETECCIÓ DE POSSIBLES CASOS D'ASSETJAMENT

L'actuació preventiva es desenvoluparà en les següents fases:

Fase 1. Fase de Denúncia

El procediment s'iniciarà a instàncies de la persona afectada, a través de l'oportuna presentació de la denúncia davant el Director executiu



MERCAT DE LES FLORS

CASA DE LA DANSA

El procediment també podrà iniciar-se per qualsevol altre treballador. Quan es pretengui engegar el procediment, i no ho hagi iniciat la persona afectada directament o a través dels representants dels treballadors / treballador de confiança / persona instructora, etc, la primera acció és comunicar-ho a l'afectat i sol·licitar la seva aprovació. És important que el procediment sigui respectuós amb el dret de tutela efectiva reconegut en l'article 24 de la Constitució Espanyola (CE).

Una vegada iniciat el procediment per l'afectat (o els afectats), el primer tràmit a emplenar seria la notificació de la denúncia a l'empresa mitjançant el formulari que s'adjunta com ANNEX 1.

En l'escrit de sol·licitud d'obertura del procediment, l'afectat descriurà i sol·licitarà, detalladament, les mesures que considera que solucionen el problema i li procuren una tutela íntegra transcendent el que habitualment es planteja en una demanda judicial.

Fase 2. Fase d'Investigació

Un cop que la Direcció Executiva del Consorci rebi una reclamació sobre una possible situació d'assetjament actuarà de la següent manera:

- Procurarà que totes les seves actuacions es regeixin per una total discreció i confidencialitat.
- Engegarà una investigació interna per verificar la veracitat i el fonament del comunicat. Aquesta investigació inclourà una entrevista amb les persones implicades (suposat assetjat i suposat assetjador), així com, si es considera necessari, amb altres persones amb la finalitat de recaptar la major informació possible sobre aquest tema (possibles testimonis, companys de departament, etc.).
- En el cas que arribi a la conclusió que els fets estan fonamentats, elaborarà en el termini mínim possible, un informe confidencial que transmetrà a la Direcció del Consorci, en el qual proposarà les mesures cautelars que consideri que han d'adoptar-se.
- La Direcció del Consorci, després de l'estudi de l'informe, decidirà si impulsa les mesures cautelars proposades.
- Al finalitzar la investigació, l'empresa informarà a l'empleat que va realitzar la reclamació sobre la finalització de la investigació.

Fase 3. Fase de Resolució

En un termini màxim de 30 dies des que es va presentar la denúncia l'instructor del cas emetrà un informe de proposta de resolució del cas en que es recolliran els següents aspectes bàsics:

- La relació d'antecedents del cas.
- Un resum de les diligències i proves practicades.
- Una descripció dels fets que després de la recerca resulten acreditats.



MERCAT DE LES FLORS

CASA DE LA DANSA

A partir de les conclusions de l'informe, la direcció del Consorci procedirà de la forma següent:

- En el cas que s'estimi que els fets denunciats són acreditats, la direcció del Consorci decidirà quines mesures s'han d'adoptar en relació a la persona assetjadora, tant des del punt de vista preventiu, com assistencial, disciplinari i, fins i tot, si es considera necessari, de denuncia a les autoritats.
- En cas contrari, si es considera que la investigació realitzada sobre la sospita d'assetjament conclou que es tracta d'una comunicació falsa o infundada, la Direcció del Consorci podrà adoptar les mesures disciplinàries que consideri adequades en relació a la persona denunciant, en funció de la gravetat de l'assumpte.
- Les propostes de solució hauran de ser preses per unanimitat entre les parts afectades per assegurar-ne la implantació.

En tot cas, tant les parts en conflicte com l'empresa mantenen assegurada la possibilitat d'acudir a altres vies de solució (arbitratge, conciliació o resolució judicial).

Fase 4. Fase de Post-Resolució

En aquesta fase s'efectuarà un seguiment de les mesures proposades i de la salvaguarda del principi de no discriminació, així com de la supervisió de possibles represàlies contra qualsevol dels treballadors que hagin intervingut en el procediment en condició de denunciant, víctima, testimoni o informador.

4. Documentació adjunta

Relació de documents de suport per a l'aplicació del present procediment, els quals s'adjunten en els annexos:

- Model de denúncia per assetjament..... annex 1
- Mesures preventives davant l'assetjament psicològic..... annex 2
- Declaració de principis..... annex 3



MERCAT DE LES FLORS

CASA DE LA DANSA

MODEL DE DENUNCIA PER ASSETJAMENT

SOL·LICITANT

- Persona afectada Recursos Humans Direcció departament Repres. Sindicals
 Direcció Altres

TIPUS D'ASSETJAMENT

- Moral / Laboral Sexual Per raons de sexe Per orientació sexual
 Altres

DADES PERSONAL DE LA PERSONA AFECTADA

Nom i cognoms

NIF

Home

Dona

DADES PROFESSIONALS DE LA PERSONA AFECTADA

- Funcionari Laboral fix Interí Laboral temporal
 Pràctiques Altres

DESCRIPCIÓ DELS FETS

DOCUMENTACIÓ ANNEXA

- Sí (especificar) No

DESCRIPCIÓ DE MESURES PROPOSADES PER SOLUCIONAR EL PROBLEMA

SOL·LICITUD

- Sol·licito l'inici del protocol de mesures davant l'assetjament al lloc de treball

a Barcelona, _____ de _____ de 20__

SIGNATURA PERSONA INTERESSADA



MERCAT DE LES FLORS

CASA DE LA DANSA

ANNEX 2

EXEMPLE D'ALGUNES MESURES PREVENTIVES DAVANT ASSETJAMENT PSICOLÒGIC

Les següents mesures preventives caldria aplicar-les en les fases anteriors al procés d'assetjament per evitar que del conflicte es passi al mobbing. Algunes d'elles són:

- Establir per part de l'empresa i els treballadors el compromís ètic d'impulsar un entorn lliure d'assetjament i establir un protocol formal de política per a l'empresari, especificant clarament les accions acceptables i inacceptables, les conseqüències que implica l'incompliment de les normes i els valors i les sancions corresponents, els procediments d'avaluació, les actuacions que cal dur a terme, les ajudes a les víctimes, el procediment per presentar queixes, les funcions de l'adreça i del supervisor, company o representants sobre aquest tema i garantir la confidencialitat.
- Observar si hi ha canvis en les conductes dels treballadors (formació de clans, augment de l'absentisme, tensions, etc.).
- Dissenyar el treball de manera que el treballador pugui escollir, en la mesura del possible, la manera de realitzar-ho, reduint la monotonia i la repetició, tenint autonomia i control del treball, així com rebent suficient informació sobre els objectius sense que existeixi lloc per a l'ambigüitat. Així mateix, ha de fomentar-se la participació dels treballadors i ha d'existir transparència en la política de personal.

Algunes de les mesures preventives en les fases mitjanes i finals del procés de mobbing són les següents:

- Donar suport mèdic o psicològic al treballador, si escau.
- Implicar als treballadors i als seus representants en l'avaluació de riscos i en la prevenció de l'assetjament psicològic.
- Explicar el motiu de l'ús de qüestionaris validats per al diagnòstic i la informació que d'ells s'extreu.
- Emprar els elements de suport social prèviament identificats a l'hora de realitzar el diagnòstic.
- Fer un seguiment a través de grups de suport.
- Oferir dades de serveis d'assessorament i ajuda a la víctima i a l'assetjador.



MERCAT DE LES FLORS

CASA DE LA DANSA

DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

El CONSORCI MERCAT DE LES FLORS vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Tots els treballadors tenen dret al fet que es respecti la seva dignitat i tenen l'obligació de tractar a les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (companys, clients, proveïdors, col·laboradors externs, etc.) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, el CONSORCI MERCAT DE LES FLORS declara que les situacions de violència no seran permeses ni tolerades sota cap circumstància. No han de ser ignorades. I seran sancionades amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

El CONSORCI MERCAT DE LES FLORS demana que cadascuna de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre unes altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant les accions, comportaments o actituds que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: sense ignorar-los ni tolerar-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, recolzant a aquelles persones que puguin estar patint.

El CONSORCI MERCAT DE LES FLORS es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, especialment, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.



MERCAT DE LES FLORS
CASA DE LA DANSA

- Garantir que no s'admetran represàlies cap a la persona assetjada que present queixa o denúncia interna o cap a les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

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

Barcelona, 31 d'octubre de 2019

Àngels Margarit Viñals
Directora

Els representants dels treballadors