

POLÍTICA PER A LA DIGNITAT DE LES PERSONES

INSTRUMENTS PER A GARANTIR UN ENTORN LLIURE D'ASSETJAMENT A LA UAB

INTRODUCCIÓ

La Universitat Autònoma de Barcelona es declara una institució pública, catalana, amb vocació universal, compromesa amb el seu entorn, i defensora en el desenvolupament de les seves activitats dels valors i la pràctica de la llibertat, el pluralisme, la democràcia, la igualtat, la solidaritat i l'equitat. Aquests principis d'actuació són recollits, entre d'altres, en l'article 3 del títol preliminar dels Estatuts de la UAB.

Una universitat que considera les persones que la componen el seu principal actiu i que estimula el desenvolupament del potencial humà, ciutadà i professional dels seus membres, no pot admetre conductes que atempten contra els drets fonamentals i la dignitat.

La UAB es compromet a promoure que els membres de la comunitat universitària puguin gaudir d'unes condicions de treball i d'estudi que no els malmetin la salut i els permetin treballar i estudiar lliures d'assetjament, d'intimidació i de discriminació.

Davant del compromís ferm de preservar la salut, la dignitat i la integritat física i moral de tots els membres de la comunitat universitària, la UAB reconeix la necessitat de prevenir tot tipus d'assetjament, d'impossibilitar-ne l'aparició i d'eradicar tot comportament que el constitueixi. Però l'èxit de la prevenció d'aquest tipus de conductes tan sols és possible amb la plena conscienciació de tots els membres que formen part d'aquesta institució. Amb aquest objectiu cal disposar d'un mecanisme intern d'actuació, amb la màxima garantia de confidencialitat i de protecció de les persones afectades, a fi i efecte d'afrontar les queixes que puguin produir-se i d'arribar a una solució en el si de la institució.

La UAB també actuarà preventivament davant d'aquelles activitats i actituds de pressió il·legítimes i abjectes, reiterades o no, que puguin provocar el buit social o laboral de qualsevol dels membres de la comunitat universitària, el seu desgast emocional, la disminució de la seva autoestima i la inducció a cometre errors.

Pel que fa als treballadors, el procediment d'actuació sobre l'assetjament, que ha estat elaborat pels membres de la Comissió d'Intervenció i Resolució de Casos d'Assetjament (CIRCA), delegada del Comitè de Seguretat i Salut (CSS), s'emmarca en el Pla de prevenció de riscos laborals i de responsabilitat social de la UAB, i ha estat aprovat pel Consell de Govern (data). En els conflictes relacionats amb l'assignació docent actuarà la Comissió d'Empara d'acord amb les seves competències.

Pel que fa als estudiants, es desenvoluparà un procediment d'actuació que garanteixi igualment que podran dur a terme les activitats que els són pròpies, en el clima adequat de convivència i d'igualtat d'oportunitats, lliures d'assetjament, d'intimidació i sense discriminacions. Aquest procediment ha d'adaptar-se a les seves circumstàncies específiques, diferents de les dels treballadors en tant que no s'emmarquen en una relació laboral, i el Vicerectorat d'Estudiants és el responsable del seu desenvolupament.

La UAB en farà difusió, mitjançant els canals de comunicació institucionals, perquè tot membre de la comunitat universitària conegui aquesta declaració i el procediment d'actuació davant de possibles casos d'assetjament.

PRINCIPIS

La UAB es compromet a prevenir els comportaments constitutius d'assetjament i atendre les peticions que puguin produir-se, d'acord amb els principis següents:

PRIMER. Considerar que l'assetjament és una conducta que atempta contra els drets i la dignitat de la persona, que n'afecta la salut i que, per tant, és inacceptable.

SEGON. Emprar les persones afectades, des dels inicis de qualsevol conducta que es pugui considerar assetjament, creant un marc de confiança, d'atenció i d'assessorament.

TERCER. Considerar l'assetjament com un dels possibles efectes dels riscos psicosocials que cal prevenir i corregir, i adoptar les mesures necessàries que permetin garantir un entorn lliure d'intimidació, de discriminació i de violència verbal o física.

QUART. Informar i formar les persones que integren la comunitat universitària sobre les conseqüències i implicacions dels riscos de caràcter psicosocial, i en concret sobre els processos d'assetjament psicològic.

CINQUÈ. Considerar qualsevol pràctica d'assetjament o intimidació com extremament seriosa i susceptible de sanció.

SISÈ. No permetre les acusacions d'assetjament falses o malintencionades, que podran ser objecte d'un expedient disciplinari i de la corresponent sanció.

SETÈ. Garantir la presumpció d'innocència de la persona acusada d'un possible assetjament, mentre no quedi demostrat el contrari.

VUITÈ. Establir els procediments de prevenció i de resolució de conflictes en matèria d'assetjament per salvaguardar els drets de les persones afectades en el necessari context de prudència i de confidencialitat.

PROCEDIMENT UAB PREVENCIÓ I INTERVENCIÓ EN CASOS D'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL

La UAB, amb el compromís ferm de garantir un espai de treball sense assetjament i amb la proposta prèvia del Comitè de Seguretat i Salut (CSS) d'acord amb l'article 39.b de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, ha establert un marc de prevenció i d'intervenció per evitar les conductes assetjadores. Amb aquesta finalitat el CSS va crear el 13 d'octubre de 2005 la Comissió d'Intervenció i Resolució de Casos d'Assetjament (CIRCA) i la va dotar d'un reglament i d'un procediment d'intervenció (sessió del CSS de 15 de desembre de 2005).

Atesa la complexitat de gestionar adequadament els conflictes i de fer una detecció precoç de les possibles conductes assetjadores, cal tenir un procediment que permeti garantir els drets de les persones i les obligacions de la UAB en matèria de prevenció de riscos laborals.

L'assetjament es resol més eficaçment quan es tracta des dels primers indicis, abans que es faci crònic i empitjori la situació. Aquesta situació, com més s'ignora, s'aguanta o es permet, més difícil és de resoldre.

Per aquest motiu, l'Equip de Govern i el CSS consideren de vital importància que no es toleri aquest tipus de comportament i es comuniqui al més aviat possible als òrgans o figures que tenen competència per gestionar-los, amb el benentès que cal garantir la presumpció d'innocència i que no es toleraran les denúncies malintencionades.

Els agents per gestionar objectivament les possibles situacions d'assetjament són, entre d'altres, el delegat o delegada del rector per a la prevenció de riscos laborals, la Vicegerència de Recursos Humans, els representants dels treballadors i les treballadores, els responsables funcionals u orgànics, el Servei de Prevenció (SP) i la CIRCA.

1. LA CIRCA

La CIRCA és la comissió delegada del CSS per a la intervenció i la resolució de casos d'assetjament, en totes les seves modalitats, que puguin afectar els treballadors i les treballadores de la comunitat universitària. Les actuacions de la CIRCA tenen la consideració d'informació reservada prèvia al procediment administratiu. Aquesta comissió és l'encarregada d'atendre les queixes formulades i de fer propostes de resolució al rector.

1. La CIRCA està formada per sis membres del CSS: tres en representació de la part institucional (designats pel rector) i tres en representació dels agents socials (designats pels representants triats). Si cal, es podran nomenar altres membres del CSS.
 2. La CIRCA elegeix el seu president o presidenta i el seu secretari o secretària, d'acord amb el seu reglament intern de funcionament.
 3. Els membres de la CIRCA tenen el deure de garantir la confidencialitat amb relació a tota la informació relativa a les intervencions que portin a terme, d'acord amb el que es preveu en el procediment.
 4. La CIRCA actuarà d'acord amb el seu reglament i amb el procediment d'actuació aprovat pel Consell de Govern.
-

2. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DE LA CIRCA

2.1. Objectiu

L'objectiu d'aquest procediment és establir els mecanismes per avaluar els possibles casos d'assetjament i proposar les mesures preventives i d'intervenció que permetin resoldre els conflictes dins de la mateixa institució, sense perjudici que la persona afectada opti per altres vies de demanda, judicials o administratives.

2.2. Àmbit d'aplicació

Aquest procediment s'aplicarà al personal acadèmic, al personal investigador en formació i al personal d'administració i serveis de la UAB que presenti una queixa a la CIRCA. També podran presentar una petició d'actuació el personal de les empreses concessionàries de la UAB i els estudiants, sempre que hi resulti implicat un treballador o una treballadora de la UAB.

2.3. Responsabilitats i facultats

El rector o rectora:

- Escoltar l'informe de la CIRCA.
- Prendre les mesures adients.
- Establir els mecanismes que calguin perquè es faci executiva la resolució presa.
- Prendre mesures cautelars, si escau.
- Instar, si escau, el règim disciplinari seguint els mecanismes establerts en la legislació vigent.
- Poder delegar a la presidència de la CIRCA les funcions de seguiment i control de les mesures proposades i aquelles altres que estimi oportunes.

La presidència de la CIRCA:

- Assistir el rector o rectora en els casos d'assetjament a la UAB.
- Dirigir i coordinar les peticions que es presentin a la CIRCA.
- Comunicar a les parts les persones designades per la CIRCA en la investigació.
- Vetllar pel seguiment i el control de les mesures proposades pel rector o rectora.
- Informar el Comitè de Seguretat i Salut.

La CIRCA:

- Investigar les possibles situacions d'assetjament a la UAB.
- Informar i assessorar la persona afectada.
- Proposar al rector o rectora l'adopció de mesures cautelars, si escau.
- Resoldre les peticions d'abstenció o de recusació que es puguin plantejar.
- Emetre un informe final amb les propostes de resolució al rector o rectora.

El Servei de Prevenció:

- Registrar les sol·licituds i notificar-les a la presidència de la CIRCA.
- Assessorar la CIRCA.
- Fer l'avaluació de risc psicosocial de l'àmbit afectat.

- Valorar els comportaments associats a l'assetjament.
- Emetre un informe de les avaluacions.
- Fer el seguiment entre els responsables de la implantació de les mesures proposades.
- Fer els reconeixements mèdics, si escau, i emetre informes.
- Informar del procediment de la CIRCA quan calgui.

Recursos Humans:

- Fomentar sistemes d'organització i pautes de relació compatibles amb la salut.
- Donar suport a les persones i als responsables per dur a terme una gestió idònia del conflicte des de l'inici.
- Facilitar, a instàncies de la CIRCA, la informació administrativa que calgui per a investigar els casos.
- Aplicar les mesures cautelars o correctores pertinents.

Cap orgànic o funcional:

- Donar suport a la cultura institucional de respecte a la dignitat de l'individu.
- Donar exemple de bones pràctiques.
- Vetllar perquè el personal al seu càrrec tingui un comportament acceptable.
- Implantar les mesures cautelars i/o correctores pertinents.

Els membres de la comunitat universitària:

- Assumir la cultura institucional per a la dignitat en el treball.
- Comunicar al més aviat possible les situacions de possible assetjament que observin o pateixin al seu entorn.
- Participar en la investigació dels fets, aportant la informació de què es disposi.
- Col·laborar amb les intervencions de la CIRCA i en l'execució de les mesures adoptades.

2.4. Els drets de les persones

Els treballadors i les treballadores de la UAB tenen el dret de ser protegits per poder dur a terme la seva activitat en un entorn lliure d'assetjament, en el qual se'ls respecti la dignitat com a persones.

En concret,

a) la persona que se sent assetjada té dret a:

- o Denunciar els fets.
- o Ser escoltada i assessorada.
- o Ser protegida del menyspreu.
- o Rebre formació per a desenvolupar les seves habilitats personals per afrontar la situació.

b) la persona presumptament assetjadora té dret a:

- o La presumpció d'innocència i a defensar-se de les acusacions.
- o Ser escoltada i rebre un tracte just.
- o Conèixer la naturalesa i el contingut de la queixa.
- o Rebre formació per a desenvolupar les seves habilitats personals per resoldre la situació.

2.5. Confidencialitat

La CIRCA té el compromís de respectar la confidencialitat de la informació derivada del procés en la mesura que això no suposi un perjudici per als drets de tercers o de la institució; tot i així, si cal donar aquesta informació es comunicarà prèviament a la persona que l'ha facilitada, sempre que la legislació vigent no ho prohibeixi.

La CIRCA demana a les persones implicades en la investigació que respectin al màxim confidencialitat del procés, i s'abstinguin de qualsevol comentari.

2.6. Recusació dels interventors o dels membres de la CIRCA

Als interventors o membres de la CIRCA els serà d'aplicació el règim de recusació i d'abstenció previst a la legislació vigent en matèria de procediment administratiu i òrgans col·legiats. En aquests casos la CIRCA designarà un substitut, membre del CSS.

2.7. Iniciació de les actuacions

Les intervencions de la CIRCA s'iniciaran mitjançant una comunicació verbal o escrita de la persona afectada, dels òrgans de representació dels treballadors, dels tècnics del Servei de Prevenció o d'una altra instància de la UAB, i es presentarà al Servei de Prevenció.

La presidència de la CIRCA convocarà els seus membres en un termini màxim de set dies des de la data de la petició registrada pel Servei de Prevenció.

La CIRCA farà una primera anàlisi de la queixa i, si és el cas, designarà els interventors que s'encarregaran de la investigació amb l'assessorament i el suport del Servei de Prevenció. Aquests interventors seran membres del CSS i, com a mínim, un d'ells serà membre de la Comissió. La CIRCA també podrà sol·licitar assessorament extern d'experts en la matèria, així com del Gabinet Jurídic, entre d'altres, quan ho consideri convenient.

La presidència de la CIRCA comunicarà a les parts els interventors que han estat designats.

La CIRCA, d'ofici o a instància de part, podrà sol·licitar directament al rector o rectora l'adopció de mesures cautelars dirigides a pal·liar els efectes que la situació pugui produir sobre la persona afectada.

La CIRCA podrà aconsellar i facilitar a la persona afectada una revisió a la Unitat de Salut Laboral, en els termes previstos a la Llei de prevenció de riscos laborals.

2.8. Anàlisi preliminar

La CIRCA, amb l'assessorament i el suport del Servei de Prevenció, analitzarà les característiques del cas i podrà considerar que:

a) No hi ha indicis d'assetjament

- o Es comunicarà a la persona afectada.
- o La CIRCA derivarà al Servei de Prevenció, a l'àmbit de Recursos Humans o a l'organisme competent en la problemàtica afectada.

- El Servei de Prevenció, quan escaigui, farà o revisarà l'avaluació de risc psicosocial, proposarà les mesures correctores pertinents, com ara actuacions d'àmbit organitzatiu, converses dirigides o mediació, entrevistes individualitzades, etc.

b) Hi ha indicis d'assetjament

Els interventors duran a terme les actuacions següents, mantenint el compromís de confidencialitat en els termes previstos en el procediment:

- Demanar a la persona afectada que presenti la petició per escrit a la presidència de la CIRCA, si escau.
- Demanar a la persona afectada que faciliti tota la documentació de què disposi amb una descripció detallada dels fets i la seva cronologia.
- Comunicar les entrevistes que es duran a terme amb companys i amb responsables del seu àmbit de treball, així com amb la persona presumptament assetjadora.
- Informar la persona afectada i la presumptament assetjadora dels drets que tenen.
- Dur a terme entrevistes individuals estructurades.
- Valorar els comportaments associats a l'assetjament, mitjançant qüestionaris específics.
- Elaborar un informe final de la investigació.

c) Hi ha indicis d'assetjament, però la persona afectada no vol presentar una queixa

La CIRCA procedirà a la investigació d'ofici.

- Els interventors de la CIRCA informaran del procés d'investigació a les parts implicades, inclosa la persona afectada, i duran a terme les entrevistes que considerin oportunes.
- El Servei de Prevenció facilitarà a la CIRCA l'avaluació de risc psicosocial de l'àmbit i la CIRCA podrà proposar les mesures correctores que consideri pertinents.
- Els interventors presentaran a la Comissió un informe de la investigació.

2.9. Procés d'investigació

El procés d'investigació s'iniciarà amb la corresponent petició escrita de la persona afectada o bé d'ofici per decisió de la CIRCA.

Els interventors mantindran amb la persona afectada una entrevista estructurada per aprofundir els aspectes que n'han motivat la queixa, i per obtenir qualsevol altra dada d'interès.

Paral·lelament, el Servei de Prevenció determinarà si els fets manifestats per la persona afectada es poden tipificar en conductes assetjadores, mitjançant qüestionaris o models específics en la matèria, i estendrà un informe de conclusions dirigit als interventors.

Els interventors s'entrevistaran amb la persona presumptament assetjadora i la informaran de la naturalesa de la investigació.

Els interventors s'entrevistaran amb els testimonis dels incidents que considerin oportuns, d'ofici o a proposta de la persona afectada i de la presumptament assetjadora, sempre que els consideri determinants.

Amb tota la informació obtinguda, els interventors elaboraran un informe on constarà, com a mínim, la presentació dels fets, una diagnosi del cas i una proposta d'actuació individual i de l'organització, si escau.

2.10. Resultat de la investigació

Els interventors presentaran l'informe a la CIRCA perquè el valori i emeti les seves pròpies conclusions basant-se en les evidències presentades pels interventors.

La CIRCA, en el termini màxim de tres mesos des de la data de registre de la petició, llevat de situacions excepcionals o per acord entre les parts, presentarà al rector o rectora la proposta de resolució del cas, així com l'informe final de la investigació i la proposta de les mesures que cal adoptar.

L'informe de la CIRCA té caràcter d'expedient informatiu pel que fa als aspectes diagnosticats.

2.11. Resolució del rector o rectora

El rector o rectora, un cop escoltat l'informe de la CIRCA, decidirà quina és l'acció més apropiada que cal emprendre i ordenarà la incoació del procediment sancionador corresponent, l'adopció de les mesures correctores i els responsables d'executar-les, o l'arxiu de les actuacions. El rector o rectora donarà trasllat de la seva resolució a la presidència de la CIRCA, que en farà la comunicació oportuna a la persona afectada i a les parts implicades i n'informarà a la propera reunió de la CIRCA.

Després de la resolució del rector o rectora, en cas que se'n derivin indicis d'assetjament, s'iniciarà el procediment que correspongui.

2.12. Seguiment del cas

La presidència de la CIRCA vetllarà perquè se segueixin les mesures proposades. L'Oficina de Serveis de Prevenció durà a terme el seguiment de les mesures correctores que li corresponguin, en constatarà l'adequació i comunicarà a la Comissió l'estat d'implantació.

2.13. Finalització de les actuacions

La CIRCA, amb la resolució del rector o rectora, donarà per finalitzat el procés d'investigació i remetrà tot l'expedient a l'Oficina de Serveis de Prevenció perquè l'arxivi i el custodii.

La presidència de la CIRCA informarà, en la propera sessió del CSS, de la resolució del cas.

3. ANNEXOS

- I) Model de petició d'intervenció de la CIRCA
- II) Definicions. Tipologia. Evolució i fases
- III) Els 45 comportaments de la classificació Leymann
- IV) Normativa de referència

ANNEX I

Model de petició d'intervenció de la CIRCA

Nom i cognoms: _____

Vinculació a la UAB:

Col·lectiu al qual pertanyeu: _____

Lloc on es desenvolupa la situació denunciada: _____

Telèfon de contacte: _____

Adreça electrònica: _____

EXPOSICIÓ DELS FETS:

- Expliqueu la situació que es pateix o de la qual sou testimoni.
- Expliqueu actituds o comportaments concrets.
- Identifiqueu les persones que considereu que estan implicades en la situació denunciada.

NOTA. Si bé la CIRCA pot fer una valoració prèvia a partir de les percepcions de la persona que planteja la petició i, fins i tot, per actuar d'ofici, caldrà demostrar els fets i disposar de documentació que fonamenti la petició. És convenient, doncs, fer una relació detallada del fets i aportar com a prova els documents o referències corresponents.

Data i signatura

Les dades de caràcter personal contingudes en aquest document quedaran sota la custòdia dels òrgans de la UAB que tenen competència i responsabilitats en matèria de prevenció de riscos laborals i tindran el tractament que determina la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades personals i la normativa que la desenvolupa.

ANNEX II

Definicions. Tipologia. Evolució i fases

II.1. DEFINICIONS

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

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

S'entén per *assetjament sexual* la situació que produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

S'entén per *assetjament per raó de sexe* qualsevol comportament que, en funció del sexe d'una persona, té el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es consideraran sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

S'entén per *assetjament psicològic* o moral (*mobbing*) tota conducta reiterada en un període de temps més o menys perllongat, efectuada per una o diverses persones i dirigida generalment contra una altra, que tingui per finalitat o efecte un tracte objectivament degradant amb la consegüent lesió de la integritat moral de la persona afectada i la degradació del seu ambient de treball o d'estudi. Aquesta conducta es manifesta principalment en comportaments, paraules, intimidacions, actes, gestos i escrits unilaterals que tenen per objecte o per efecte atemptar contra la personalitat, la dignitat o la integritat moral d'una o diverses persones, mentre du a terme les seves activitats (laborals o discents), que poden posar en perill la seva ocupació o la seva trajectòria discent o crear un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu en el desenvolupament d'aquestes mateixes activitats.

El que diferencia l'assetjament psicològic d'altres problemes derivats de l'organització del treball és:

- Intencionalitat de causar dany, susceptible de ser considerada un il·lícit penal.
- Focalització en una o diverses persones.
- Repetició dels fets.
- Freqüència.
- Continuitat en el temps.

En absència d'aquestes característiques, pròpies de l'assetjament psicològic, podem parlar d'altres factors de risc en l'organització del treball, com ara els conflictes interpersonals, conflictes de rol, etc.

Com a *persona afectada* s'entén tot membre de la comunitat universitària (personal acadèmic, personal investigador en formació, personal d'administració i serveis, i

estudiants) que pateixi una situació de les definides anteriorment. També s'hi inclou el personal de les empreses concessionàries de la UAB que presti serveis a la universitat, sempre que hi resulti implicat personal propi de la UAB.

Les persones que tenen un paper rellevant en l'aplicació i l'execució de les mesures adoptades en el procediment es consideren *parts implicades*, ja sigui l'equip de govern, la gerència, els responsables acadèmics o d'administració i, si escau, la persona assetjadora.

II.2. TIPOLOGIA DE LES ACCIONS D'ASSETJAMENT

L'assetjament psicològic en el treball o en l'estudi és un fenomen que presenta modalitats diferents:

Assetjament vertical descendent (*bossing*): pressió exercida per un superior sobre una o més persones del seu àmbit d'activitat a la UAB.

Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per una persona o un grup sobre un superior jeràrquic.

Assetjament horitzontal: pressió exercida per una persona o per un grup sobre un dels seus companys.

II.2.1. Conductes d'assetjament

Les *conductes d'assetjament* han estat objecte de diversos estudis científics. Leymann (1996) distingeix un seguit de comportaments (Annex III) que es manifesten de maneres molt diverses i els classifica, segons la finalitat, en:

- *Activitats que tenen per objectiu reduir les possibilitats de la víctima de comunicar-se o mantenir contactes socials.*
- *Activitats per evitar que la víctima pugui mantenir contactes socials.*
- *Activitats dirigides a desacreditar la víctima o minar-ne la reputació personal o laboral.*
- *Activitats dirigides a reduir o augmentar la feina de la víctima i aconseguir-ne així el descrèdit professional.*
- *Activitats per desestabilitzar la salut física o psíquica de la víctima.*

II.2.2. Què es considera assetjament?

Els trets més característics per poder identificar una situació d'assetjament psicològic són els següents:

- L'existència de *dues parts*:
 - L'assetjador o assetjadors, amb comportaments i actituds hostils, dominants o vexatoris.
 - La víctima, en una posició desavantatjosa.
 - L'existència d'una situació *asimètrica*: la correlació de forces ha de ser desequilibrada, ja sigui perquè la víctima no pugui defensar-se o fugir, ja sigui per
-

motius socials (posició jeràrquica, categoria professional) o per motius econòmics (dependència material, estabilitat laboral), o bé per causes físiques (edat, força o resistència física) o psíquiques (amor propi de la víctima, carisma de l'assetjador).

- Els comportaments han d'estar clarament *destinats a fer mal* a la víctima i amb determinació, ja sigui a través d'actituds destinades a desacreditar-la, discriminar-la, ofendre-la, humiliar-la, intimidar-la o violentar-la.
- L'adopció d'aquests comportaments ha de ser *sistemàtica i perllongada* en el temps.
- Els comportaments han d'estar clarament destinats i *focalitzats* sobre una persona o bé un grup molt reduït de persones.
- Normalment, durant la *primera fase*, l'agressor adopta els comportaments d'assetjament de manera secreta, oculta o subtil.
- L'objectiu bàsic dels comportaments de l'assetjament és *alliberar-se d'una persona o fer-li el buit* perquè resulta incòmoda, ja sigui per motius personals, professionals, sindicals, econòmics, polítics, religiosos, ideològics o qualsevol altre dels que es troben recollits com a drets reconeguts per la legislació vigent.

II.2.3. Què no s'ha de considerar assetjament?

- *Un acte singular*: una discussió, un càstig o un mal humor puntual, un canvi de lloc o de centre de treball sense consulta prèvia però justificat, un canvi d'horari no programat, etc.
- *Un fet col·lectiu de tipus organitzatiu*, encara que no sigui justificat ni tampoc prèviament consultat: no cobrament d'un complement de productivitat, disminució del sou, modificació de l'horari de treball, anul·lació de la realització d'hores extraordinàries, etc.
- *La pressió que es pateix a la feina* per treballar més i millor. L'exercici arbitrari del poder empresarial, que busca un aprofitament més gran del treballador, es diferencia de l'assetjament en el fet que no té la intenció d'ocasionar un perjudici al treballador.
- *La pressió que es pot patir en l'estudi*, encaminada de bona fe —encara que sigui errònia— a obtenir més rendiment del discent. Aquest exercici, a voltes arbitrari, es diferencia de l'assetjament de provocar cap perjudici a l'estudiant.
- *Els conflictes entre dos interlocutors o més*, per molestos que siguin. Cal tenir present que en un conflicte hi ha dos interlocutors que no estan d'acord i que discuteixen, amb més o menys fortuna, però al mateix nivell. Per contra, en l'assetjament no hi ha discussió perquè no es vol resoldre cap problema; tot al contrari, l'assetjador el que pretén és frenar o impedir qualsevol comunicació. En qualsevol cas, també pot escaure una intervenció per establir criteris objectius de relació.
- *L'exposició continuada a unes condicions de treball o d'estudi negatives* inherents a la tasca, ja siguin físiques (manipulació de pesos excessius), higièniques (inhalació

de contaminants), ergonòmiques (estar dempeus tota la jornada), psicosocials (exigències de la tasca superiors a la capacitat de la persona), organitzatives (ritme de treball excessiu) o socials (sou baix).

- *Les crítiques constructives* freqüents o les avaluacions relatives al treball o a l'estudi, sempre que siguin explícites i no estiguin al servei d'un intent de represàlia.
- *La supervisió o el control de la feina* sempre que no afecti la dignitat del treballador o l'estudiant.
- *El comportament poc respectuós o insultant* que un comandament o un company té amb tothom, sempre que no utilitzi procediments perversos. Tot i això, aquest tipus de comportament hauria de ser inadmissible dins d'una organització.

Qualsevol d'aquestes situacions, si s'exerceix de manera abusiva, pot requerir una intervenció preventiva per millorar el funcionament de l'organització.

II.3. EVOLUCIÓ I FASES DEL PROCÉS D'ASSETJAMENT

L'assetjament no és un fet concret i puntual. En la majoria d'estudis es descriu una evolució del fenomen, que es pot desenvolupar en diferents fases. Leymann, pel que fa a l'àmbit laboral, defineix 45 comportaments hostils (Annex III) i distingeix quatre fases d'evolució:

1. **Conflicte.** En un entorn saludable els conflictes en l'àmbit laboral poden considerar-se un signe de dinamisme institucional. Ara bé, aquests conflictes es poden tornar crònics de manera exterioritzada o encoberta, i les resolucions tancar-se en fals. Aquestes situacions poden derivar en possibles accions d'assetjament.

2. **Estigmatització.** Es caracteritza perquè la persona afectada comença a rebre atacs psicològics, d'una o de diverses persones, sense que els que ho presenciïn intervinguin per a evitar-ho. Les situacions d'assetjament solen ser conegudes per més persones, que es comporten com a subjectes passius per por de resultar-ne perjudicades.

3. **Intervenció.** Quan les instàncies directives prenen consciència de la gravetat i calen mesures d'intervenció, les mesures es poden orientar a la resolució del conflicte o, contràriament, a negar i ocultar el problema, la qual cosa incrementa la gravetat de la situació i el malestar de la persona afectada.

4. **Eliminació.** En cas que el conflicte es torni crònic, es pot etiquetar la persona com a empleat o empleada difícil, problemàtica o amb malalties mentals; l'estadi més extrem comporta la marginació o l'exclusió de la vida laboral a través de l'anorreament, l'acomiadament o la baixa laboral.

ANNEX III

D'acord amb els treballs de Leymann, en els casos d'assetjament es donen un seguit de comportaments hostils de forma reiterada, freqüent i continuada en el temps, focalitzats i amb una clara intenció de fer mal. Els 45 que s'observen més freqüentment són

- L'assetjador no permet a la víctima la possibilitat de comunicar-se.
- S'interromp contínuament la víctima quan parla.
- Els companys li impedeixen d'expressar-se.
- Els companys li criden, li xisclen i la injurien en veu alta.
- Es produeixen atacs verbals criticant treballs que ha realitzat.
- Es produeixen crítiques cap a la seva vida privada.
- S'atempta la víctima amb trucades telefòniques.
- Se l'amenaça verbalment.
- Se l'amenaça per escrit.
- Es rebutja el contacte amb la víctima (evitant el contacte visual, mitjançant gestos de rebuig, desdeny o menyspreu, etc.).
- Se n'ignora la presència, per exemple dirigint-se exclusivament a tercers (com si no la veiessin o no existís).
- No es parla mai amb la víctima.
- No se li deixa que se'ns dirigeixi.
- Se li assigna un lloc de treball que l'aïlla dels seus companys.
- Es prohibeix als seus companys de parlar amb aquesta persona.
- Es nega la presència física de la víctima.
- Es maleeix o es calumnia la víctima.
- L'assetjador fa córrer tafaneries i rumors sobre la víctima.
- Es ridiculitza la víctima.
- S'atribueix a la víctima un trastorn mental.
- S'intenta forçar un examen o diagnòstic psiquiàtric.
- S'inventa una suposada malaltia de la víctima.
- Se n'imita els gestos, la postura, la veu i el tarannà amb vista a ridiculitzar-los.
- Se n'ataquen les creences polítiques o religioses.
- Es fa burla de la seva vida privada.
- Es fa burla dels seus orígens o de la seva nacionalitat.
- Se l'obliga a fer un treball humiliant.
- Es segueix, anota, registra i consigna inequitàtivament el treball de la víctima en termes malintencionats.
- Es qüestionen o contesten les decisions preses per la víctima.
- Se la injuria en termes obscens o degradants.
- Se l'acorrala sexualment amb gestos o proposicions.
- No s'assigna cap tasca a la víctima.
- Se la priva de qualsevol ocupació i es vetlla perquè no pugui trobar cap tasca per ella mateixa.
- Se li assignen tasques totalment inútils o absurdes.
- Se li assignen tasques noves sense parar.
- Se li assignen tasques molt inferiors a la seva capacitat o competència professional.
- Se l'obliga a executar treballs humiliants.
- Se li assignen tasques que exigeixen una experiència superior a les seves competències professionals.
- Se l'obliga a dur a terme treballs perillosos o especialment nocius per a la salut.
- Se l'amenaça físicament.
- S'agredeix físicament la víctima, però sense gravetat, a títol d'avertiment.
- Se l'agredeix físicament, però sense contenir-se.
- Se li ocasionen voluntàriament despeses amb intenció de perjudicar-la.
- S'ocasionen desperfectes en el lloc de treball o en el domicili de la víctima.
- S'agredeix sexualment la víctima.

ANNEX IV

Normativa de referència

DIGNITAT DE LA PERSONA

- **Constitució espanyola.**
 - Fonaments de l'ordre polític i de la pau social, art. 10.
 - Igualtat davant la llei, art. 14.d).
 - Dret a la integritat moral, art. 15.
 - Dret a la intimitat, a l'honor i a la pròpia imatge, art. 18.
- **Llei 62/2003**, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social.
 - Assetjament discriminatori (com a modalitat de l'assetjament moral), article 28.1.d).
- **Resolució del Parlament europeu sobre l'assetjament moral al lloc de treball**. 2001/2339 (INI) de 20 de setembre de 1981.
- **Acord europeu sobre estrès laboral** publicat al BOE número 64 de 16 de març de 2005. Tot i no tenir caràcter normatiu, defineix l'estrès laboral.
- **Repertori de recomanacions de l'OIT, 2003**. Defineix la violència en el treball.

PREVENCIÓ DE RISCOS

- **Llei 31/1995**, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals modificada per la Llei 54/2003, de 12 de desembre (LPRL).
 - Promoció de la seguretat i la salut, art. 2.
 - Àmbit d'aplicació, art. 3.
 - Definició de l'abast de la protecció a la salut dels empleats, art. 4.7.
 - Objectius de la política preventiva, art. 5.
 - Obligació empresarial de garantir la salut i adoptar les mesures que calguin, art. 14.2.
 - Principis de l'acció preventiva, art. 15.
 - Obligació d'investigar els danys per a la salut, art. 16.3.
 - Revisió de vigilància de la salut: caràcter voluntari per a l'empleat i obligatori per a l'empresari, llevat dels supòsits específics, de l'article 22.1.
 - Respecte a la intimitat, la dignitat i la confidencialitat de tota la informació relativa a la salut de l'empleat, art. 22.2.
 - Obligació de coordinar les activitats preventives, art. 24.
 - Obligació d'adaptar el lloc de treball a la persona, art. 25.1.
 - Requeriments de la inspecció de treball en matèria de mesures correctores, art. 43 i 45.
 - Infraccions greus (art. 47) i molt greus (art. 48).
- **Reial decret 39/1997**, de 17 de gener, modificat pel Reial decret 604/2006, de 19 de maig, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.
 - Necessitat d'avaluar els riscos, art. 3 i 4.
 - Psicosociologia aplicada com una de les especialitats preventives, annex VI.

ORDRE SOCIAL

- **Reial decret legislatiu 5/2000**, de 4 d'agost, pel qual s'aprova la refusió de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, en particular:
 - Prioritat de la sanció penal enfront de l'administrativa, art. 3.
 - Pot comportar sanció segons l'art. 8, apartats 11 i 13.
 - La passivitat de l'empresari es pot sancionar, art. 12.
- **Llei orgànica 3/2007** per a la igualtat.
 - Necessitat d'arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, art. 48.
 - Pautes de procediment, art. 62.
- **Llei 42/1997**, de 14 de novembre, ordenadora de la inspecció de treball i Seguretat Social.
- **Reial decret legislatiu 1/1994**, de 20 de juny, pel qual s'aprova la refusió de la Llei general de la seguretat social.
 - Recàrrec de prestacions en cas d'accident i de malaltia professional, art. 123.

RÈGIM LABORAL

- **Reial decret legislatiu 1/1995**, de 24 de maig, de refusió de la Llei de l'estatut dels treballadors.
 - Dret a un tracte digne del treballador, art. 4.2.e).
 - Seguretat i higiene, art. 19.
 - Opció del treballador de rescindir el contracte amb indemnització de l'acomiadament improcedent si es perjudica la seva dignitat, art. 49 i 50.
 - Faltes i sancions, art. 54.2.g) i 58.
- **Conveni col·lectiu que sigui d'aplicació al personal docent i investigador laboral de les universitats públiques catalanes.**
- **Conveni col·lectiu que sigui d'aplicació al PAS-L de les universitats públiques catalanes.**
- **Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya** en la mesura que sigui d'aplicació supletòria en determinats aspectes, com ara el règim disciplinari aplicable al PAS-L.

FUNCIÓ PÚBLICA

- **Llei 7/2007**, de 12 d'abril, que aprova l'estatut bàsic de l'empleat públic.
 - Drets dels empleats públics, art. 14.
 - Deures, principis ètics i codi de conducta dels empleats públics, art. 52, 53 i 54.
 - Règim disciplinari, títol VII.
- **Decret 243/1995**, de 27 de juny, que aprova el reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya d'aplicació al PAS funcionari.

-
- **Reial decret 33/1986**, de 10 de gener, que aprova el reglament de règim disciplinari dels funcionaris de l'Estat, d'aplicació al professorat funcionari dels cossos docents universitaris.
 - **Decret legislatiu 1/1997**, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refusió d'un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
 - Mesures de seguretat i higiene en el treball, art. 98
 - Serveis de medicina preventiva, art. 99
 - Dret de ser tractats amb respecte a la intimitat i amb la consideració deguda a la pròpia dignitat, i rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa, art. 92.h.
 - Deures i responsabilitats, capítol IV del títol VII.

PROCEDIMENT

- **Llei 30/1992**, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.
 - Possibilitat d'una informació prèvia de caràcter reservat, art. 69.2.
 - Normes d'abstenció i recusació, art. 28 i 29.
- **Reial decret legislatiu 2/1995**, de 7 de abril, pel qual s'aprova la refusió de la Llei de procediment laboral.
 - Tutela dels drets fonamentals, art. 181.
- **Ley 1/2000**, de 7 de gener, d'enjudiciament civil.
 - Mesures cautelars, art. 5 i 721.
 - Abstenció i recusació, títol IV.
- **Llei orgànica 15/1999**, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal pel que fa a qüestions de confidencialitat.

ORDRE CIVIL I PENAL

- **Codi civil.**
 - Indemnització de danys i perjudicis, art. 1110.
 - Obligació de rescabalar el dany ocasionat per culpa o negligència, art. 1902.
- **Codi penal.** Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre.
 - Coaccions, art. 172 i 620.2.
 - Tracte degradant o menyscabament greu de la integritat moral, art. 173.1.
 - Assetjament sexual, art. 184.
 - Calúmnia, art. 205 a 207.
 - Injúria, art. 208 a 210.
 - Discriminació greu en l'ocupació, art. 314.
 - Vexació injusta greu, amenaces, art. 620.2.
 - Delictes contra la integritat moral, títol VII.
 - Delictes contra els drets dels treballadors, títol XV.

Les referències d'aquest annex són orientatives i sense perjudici d'actualitzacions normatives i/o d'altres normes d'aplicació.