

EMPRESA:	GRUP SORLI.	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	 
DEPT:	SPM		 
FECHA:	18-09-2024		  

Introducció.

Totes les persones treballadores del grup Sorli 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, garantint un entorn de treball que mantingui la seva dignitat així com la seva integritat física i moral.

D'aquesta manera, el Servei de Prevenció Mancomunat del Grup Sorli elabora el present protocol amb la finalitat de definir el procés que segueixen les empreses del Grup Sorli en aquelles situacions en les que té coneixement de l'existència de problemàtiques entre el personal d'algun dels seus centres.

Així mateix, aquest document també determina les actuacions i responsabilitats dels òrgans 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.

Principis generals

El principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de l'organització estan recollits en l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Així mateix, en l'article 1 del RD 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció, estableix que la prevenció de riscos laborals, com a actuació que cal desenvolupar en el si de l'empresa, s'ha d'integrar en el conjunt de les seves activitats i decisions, tant en els processos tècnics, en la organització del treball i en les condicions en què aquest treball es faci.

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte els següents principis.

- Principi de lleialtat institucional.
- Principi d'equitat.
- Principi de respecte a la dignitat personal.
- Principi de no discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, edat, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principi de confidencialitat.
- Principi de voluntarietat.

EMPRESA:	GRUP SORLI.	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	 
DEPT:	SPM		 
FECHA:	18-09-2024		  

- Principi d'oportunitat.
- Principis d'eficàcia de coordinació i participació.
- Principi de celeritat.

A més, cal tenir en compte que, per tal de garantir la protecció de totes les parts implicades, quan al final del procés d'investigació es determini que, de manera intencionada, les dades aportades o els testimonis són falsos, l'empresa podrà procedir a l'amonestació/sanció de les persones que hagin iniciat o participat en el desenvolupament del protocol.

Declaració de principis

La salvaguarda de la dignitat, el dret a la integritat moral i a la no discriminació apareixen garantits en la Constitució Espanyola, la normativa de la Unió Europea, en l'Estatut dels Treballadors, així com en el Conveni Col·lectiu de l'empresa.

En virtut de salvaguardar la dignitat, el dret a la integritat moral i la no discriminació, Superfícies de Alimentación, S.A. i totes les empreses del Grup SORLI, assumeixen que les actituds d'assetjament laboral, així com tota conducta de violència en el treball suposen un atemptat a la dignitat de les persones treballadores, per la qual cosa no permetrà ni tolerarà cap tipus d'assetjament i/o violència, ja sigui físic i/o psicològic. Per tant, queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa, sent considerada com a falta laboral. Les empreses del grup SORLI es comprometen a fer ús dels seus poders directius i disciplinaris per protegir a les persones treballadores de l'empresa.

La Direcció General o en cas necessari òrgan extern regularà, per mitjà del present protocol, la problemàtica de l'assetjament i la violència en el treball, establint un mètode de tolerància 0, que s'aplica tant per prevenir, a través de la formació, la responsabilitat i la informació, com per solucionar les reclamacions relatives l'assetjament i la violència, amb les degudes garanties i tenint en compte les normes constitucionals, laborals i les declaracions relatives als principis i drets fonamentals en el treball.

Amb l'objectiu de fomentar aquest entorn de treball segur, digne i respectuós i de seguir les directrius de la legislació estatal i autonòmica en matèria laboral les empreses del grup Sorli es comprometen a:

EMPRESA:	GRUP SORLI.	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	 
DEPT:	SPM		 
FECHA:	18-09-2024		  

- Aprovar aquest protocol com a eina fonamental per a la prevenció i el tractament de la violència i l'assetjament, tant físic com psicològic.
- Facilitar i donar el suport a totes les activitats previstes en el present protocol.
- Divulgar el seu contingut pels canals més efectius perquè ho conegui tot el que tingui relació laboral amb l'empresa.
- Dur a terme campanyes de sensibilització i conscienciació per fer conèixer els efectes negatius de l'assetjament i la violència en les relacions personals i laborals.
- Facilitar suport, informació i accés als recursos existents a les persones que hagin estat víctimes d'aquests comportaments i actuar en conseqüència contra les persones que els ocasionen.
- Erradicar les accions, comportaments o actituds discriminatòries, ofensives, humiliants i degradants per a les persones a les que van destinades.

El protocol que acompanya aquesta declaració de principis concreta i desenvolupa aquests compromisos i es revisarà periòdicament per actualitzar els seus continguts i adequar-lo, si cal, a la realitat canviant.

Definicions.

Violència en el treball

Es parla de violència laboral quan el personal d'un centre de treball pateix abusos, amenaces o atacs en circumstàncies relacionades amb la seva activitat laboral, que posen en perill, implícitament o explícita, la seva seguretat, el seu benestar o la seva salut (física i/ o psíquica). Inclou tant la violència física (agressió física sobre la persona treballadora o causar danys en propietats de l'organització o del personal) com la violència psicològica (intimidació, amenaces, conductes de violència psicològica susceptibles de causar dany psicològic i moral, etc.). En funció de com es produeixi l'exposició a aquest risc, es pot caracteritzar la situació d'assetjament laboral (mobbing), violència ocupacional o física (tipus I, II i III), assetjament sexual i/ o per raó de sexe (discriminatori).

Violència ocupacional o física

La violència ocupacional o física fa referència a l'exposició de la persona treballadora a esdeveniments violents. Aquests incidents es divideixen en tres grups, en funció de qui són les persones implicades i del tipus de relació existent entre elles:

EMPRESA:	GRUP SORLI.	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	 
DEPT:	SPM		 
FECHA:	18-09-2024		  

Tipus I, externa. Els que duen a terme les accions violentes no tenen cap relació legítima de tracte amb la víctima. Els casos més habituals es refereixen a accions amb ànim de robatori.

Tipus II, externa. En els casos en què hi ha algun tipus de relació professional entre el causant de l'acte violent i la víctima. Normalment aquests fets violents es produeixen mentre s'ofereix el servei.

Tipus III, interna. En aquest tipus de violència, el causant de la mateixa té algun tipus d'implicació laboral amb el lloc afectat o amb alguna persona treballadora concreta del lloc.

Assetjament laboral (mobbing)

Es defineix com a assetjament laboral, com l'exposició a conductes de violència psicològica dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones per part d'una altra/es que actua/en davant d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut.

La finalitat és destruir les xarxes de comunicació de la víctima, destruir la seva reputació, minar la seva autoestima, pertorbar l'exercici de les seves tasques, degradar deliberadament les condicions de treball de la persona agredida, i aconseguir que finalment aquesta persona o persones abandonin el seu lloc de treball, produint un dany progressiu i continu a la seva dignitat.

A títol d'exemple, es consideren comportaments que, per si sols o juntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta, sense tota justificació, d'assetjament laboral, les següents:

- Les actuacions injustes que persegueixen reduir les possibilitats de la víctima de comunicar-se adequadament amb altres, inclòs la mateixa persona assetjadora, entre les que es poden incloure actituds com ignorar la presència de la víctima, criticar de forma sistemàtica i injustificada els treballs que realitza, criticar la seva vida privada o amenaçar-la, tant verbalment com per escrit.
- Les actuacions que tendeixen a evitar que la víctima tingui possibilitat de mantenir contactes socials, com assignar llocs de treball que li aïllin dels seus companys/es o prohibir als companys/es parlar amb la víctima.
- Les actuacions o rumors dirigits a desacreditar o impedir la víctima mantenir la seva reputació personal o laboral, com són ridiculitzar o calumniar a la víctima, parlar malament de la mateixa a la seva esquena, qüestionar constantment les seves decisions o obligar-la a realitzar un treball humiliant, o atacar les seves creences polítiques o religioses.

EMPRESA:	GRUP SORLI.	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	 
DEPT:	SPM		 
FECHA:	18-09-2024		  

- Les actuacions dirigides a reduir l'ocupació de la víctima i la seva ocupabilitat com són no assignar-li cap treball, assignar-li tasques totalment inútils, sense sentit o degradants.
- Les actuacions que afecten la salut física o psíquica per a la víctima, com són obligar-la malintencionadament, a realitzar treballs perillosos o especialment nocius per a la salut, amenaçar-la o agredir-la físicament.

Produïda la conducta abans tipificada, correspon a cada persona determinar el comportament que li resulti inacceptable i ofensiu, i així ha de notificar-ho a la persona assetjadora, per si o per terceres persones de la seva confiança i en tot cas, pot utilitzar el procediment que per a aquesta finalitat s'estableixen en aquest protocol.

Assetjament Moral: Segons l'Institut Nacional de Seguretat e Higiene en el treball, en la seva nota tècnica NTP 476, el "mobbing" o assetjament psicològic a la feina és la situació en la que una persona o un grup de persones exerceixen una violència psicològica externa, de forma sistemàtica (com a mínim, un cop a la setmana), durant un temps perllongat, sobre una altra persona en el seu lloc de treball. Es tota conducta, pràctica o comportament, realitzat de mode sistemàtic o recurrent en el si d'una relació de treball que suposi, directa o indirectament, un menyscapte o atemptat contra la dignitat de les persones, a les quals s'intenti sotmetre emocional i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueixin anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament a l'entorn laboral.

Segons la NTP N° 476 són formes d'expressió de "mobbing":

Accions contra la reputació o la dignitat de la persona afectada: per mitjà de la realització de comentaris injuriosos contra la seva persona, ridiculitzant-la o rient públicament d'ella, del seu aspecte físic, gestos, de la seva veu, de les seves conviccions, del seu estil de vida. Així com en situacions extremes, crits, insults i provocació verbal o física.

Accions contra el exercici del seu treball, encomanant tasques en excés o difícils de realitzar o innecessàries, monòtones o repetitives, o inclús treballs per als que la persona no està qualificada o que requereixen una qualificació menor a la que posseeix la víctima; o. Per altra banda privant-li de la realització de qualsevol tipus de treball, enfrontant-se així a situacions de conflicte de rol. (Negar o ocultar els mitjans per realitzar les seves tasques, donant ordres contradictòries o excloents, obligant a realitzar tasques en contra de les conviccions morals, etc.)

Accions de manipulació de la comunicació o de la informació amb la persona afectada que inclou una ampla varietat de situacions; mantenint a la persona afectada en una situació d'ambigüitat de rol. Fer un ús hostil de la comunicació tant explícitament (mitjançant amenaces, criticant o

EMPRESA:	GRUP SORLI.	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	 
DEPT:	SPM		 
FECHA:	18-09-2024		  

reprimint-li sobre temes laborals com de la vida privada.) com implícitament (no dirigint-li la paraula, no fent cas a les seves opinions, ignorant la seva presència..), fent ús d'una comunicació selectiva (per amonestar, mai felicitar, accentuant la importància dels seus errors, minimitzant la importància dels seus assoliments.)

Accions característiques de situacions de no equitat mitjançant l'establiment de diferències de tracte, o mitjançant la distribució no equitativa de les tasques, o desigualtats remuneratives, etc.

El procés

L'assetjament no és una cosa estàtica, sinó que evoluciona al llarg del temps. Se'n poden distingir cinc fases:

- 1. Fase preliminar.** En la primera fase la persona assetjadora observa i estudia detingudament la víctima, sotmetent-la a diverses proves per veure si és manipulable i controlable. Quan comet el més mínim error de manera involuntària, el/la generador/a de mobbing ho esgrimeix, magnificant-ho i creant una situació violenta i culpant la víctima d'haver comès un gran error. Aquest rep el suport de la majoria dels seus companys/es de treball ateses les seves dotes de manipulador/a.
- 2. Fase de conflicte.** En la segona fase ja està instaurat el conflicte, perquè la víctima és atacada frontalment, i tot i que intenta defensar-se, es troba sense armes. Serà el blanc perfecte per a les mirades i crítiques dels seus/es companys/es, que hauran cregut les desacreditacions de l'assetjador/a contra la víctima.
- 3. Fase de mobbing o estigmatització.** És la fase de persecució, en què apareixen els comportaments agressius per part dels membres que tenen interès que la diana del mobbing es destrueixi i s'enfonsi. A més, altres secundaran l'assetjador/a per por o fidelitat. Aquesta fase continua fins a acabar amb la resistència de la víctima perquè fins i tot els que no hi participen activament ho fan de manera passiva, no donant importància als fets o atribuint-li un comportament paranoic.
- 4. Fase de la intervenció de l'empresa.** La implicació de l'empresa sol empitjorar la situació de la víctima, infravalorant-la, si és que no s'ha implicat abans en alguna de les fases anteriors. En lloc de donar-li suport, l'aïlla i l'estigmatitza com a treballador/a difícil o malalt/a mental, i el/la

EMPRESA:	GRUP SORLI.	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	 
DEPT:	SPM		 
FECHA:	18-09-2024		  

pressiona perquè demani ajuda mèdica (psiquiatre). A vegades, l'empresa intentarà la resolució del conflicte, si forma part de la cultura de l'empresa.

5. Fase de marginació o d'exclusió de la vida laboral. És la fase de resolució del conflicte. Si la direcció de l'empresa o en cas necessari òrgan extern, no el pot resoldre de manera positiva per a la víctima i es fa còmplice de l'assetjament, la víctima es dona per vençuda i pot optar per recórrer a instàncies legals, depenent de les forces, del suport social que tingui o dels seus recursos materials per plantejar jurídicament el cas. El més probable és que el treballador o treballadora pateixi un trastorn per estrès posttraumàtic (TEP) que l'obligarà a absentar-se de la feina, agafant baixes mèdiques successives, fins que finalment és probable que abandoni la feina. Això pot succeir fins i tot si es planteja un procediment judicial i la sentència legal li és favorable.

El mobbing no solament privarà a la persona treballadora del seu lloc de treball sinó que, a més, minarà la seva capacitat laboral i la seva autoestima personal generant-li dubtes sobre la seva vàlua personal i professional.

Conductes d'assetjament

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

- Assetjament vertical descendent Bossing: pressió exercida per part d'una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
És aquell en el qual l'agent de l'assetjament és una persona que ocupa un càrrec superior a la víctima, com, per exemple, el seu cap.
- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
L'agent de l'assetjament moral és una persona que ocupa un lloc d'inferior nivell jeràrquic de la víctima.
Aquest tipus d'assetjament pot ocórrer en situacions en què una persona treballadora ascendeix i passa a tenir com a subordinats als que anteriorment eren els seus companys o companyes.
També pot ocórrer quan s'incorpora a l'organització una persona amb un rang superior, desconexor de l'organització o les polítiques de gestió no són ben acceptades entre els seus subordinats.

EMPRESA:	GRUP SORLI.	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	 
DEPT:	SPM		 
FECHA:	18-09-2024		  

- Assetjament horitzontal: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.
Es produeix entre companys o companyes del mateix nivell jeràrquic. L'atac pot ser degut, entre altres causes, a enveges, gelosia, alta competitivitat o per problemes purament personals. La persona assetjadora buscarà entorpir la feina del seu company o companya per tal de deteriorar la imatge professional d'aquest/a i fins i tot atribuir-se a si mateix/a mèrits aliens.

L' Assetjament psicològic laboral:

És la fustigació psicològica o hostil en el marc de qualsevol activitat laboral o funcional que humiliï la persona que la pateix, i que imposi situacions de greu ofensa a la dignitat (preàmbul XI de la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal).

Els que en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional i prevalent-se de la seva superioritat, duguin a terme en contra d'un/a altre/a, de manera reiterada, actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tractament degradant, suposin assetjament greu contra la víctima (article 173.1, paràgraf segon del Codi penal, afegit al punt trenta-vuitè de la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal).

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

Per considerar *assetjament psicològic* les conductes esmentades, cal que es donin totes les condicions de la definició anterior, si bé la intencionalitat i/o la finalitat destructiva només són considerades agreujants a l'efecte de l'aplicació d'aquest protocol.

Aquests processos es manifesten a través de conductes de violència psicològica (la humiliació, la crítica, l'estigmatització, l'aïllament social, les conductes hostils adreçades a deixar sense feina o reduir-la o, fins i tot, la violència verbal amb diferents intensitats) que suposen per a la persona treballadora que les pateix un atemptat a la dignitat o a la integritat física, psíquica o moral.

EMPRESA:	GRUP SORLI.	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	 
DEPT:	SPM		 
FECHA:	18-09-2024		  

Aquest protocol també s'utilitzarà per tractar i resoldre situacions de discriminació per altres motius com poden ser discriminacions per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o qualsevol circumstància personal o social.

Abast i objectiu.

Objectiu.

Establir la sistemàtica i el procediment per a prevenció i actuació en cas d'assetjament moral, psicològic i violència en el treball.

Abast

El procediment afecta a totes les persones del grup d'empreses, així com a les persones treballadores d'empreses externes i alienes a l'activitat.

Qualsevol persona de la plantilla que cregui ser assetjada o que tingui coneixement d'una possible situació de violència i/ o assetjament laboral podrà comunicar segons el que estableix aquest protocol.

També s'activarà quan una de les dues parts sigui personal d'empreses o organitzacions que tenen algun vincle contractual amb l'empresa i es puguin trobar en aquesta situació, tant en condició de denunciant com de persona denunciada. En aquest últim cas, tot i que les actuacions del protocol seran les mateixes, l'adopció de mesures s'ha de realitzar de forma coordinada de conformitat amb l'article 24 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

Aquest document té aplicació a tots els centres de les empreses del Grup Sorli, amb l'objectiu de verificar i detectar la naturalesa de les denúncies internes rebudes en relació a les possibles problemàtiques aparegudes als centres a raó de les relacions interpersonals i de convivència entre el personal propi, per tal de determinar-ne la solució pertinent.

La representació de la Direcció del grup d'empreses del grup Sorli, o en cas necessari òrgan extern i la representació de les persones treballadores, si així s'escau, reconeixen el dret de totes les persones treballadores a ser assistides per els seus representants en la tramitació del present procediment, en cas que la persona treballadora ho decideixi.

EMPRESA:	GRUP SORLI.	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	 
DEPT:	SPM		 
FECHA:	18-09-2024		  

Confidencialitat

En tot moment, les actuacions del protocol garanteixen la confidencialitat, la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Aquestes actuacions es duren a terme amb tacte i amb el respecte degut tant a la persona que ha presentat la denúncia com la que ha estat denunciada, i aquesta última ha de tenir el benefici de la presumpció d'innocència.

Tota la informació tractada en l'activació del protocol serà tractada de forma confidencial i només serà accessible per el personal que intervingui directament en la tramitació del corresponent expedient.

Consideracions inicials.

Per iniciar el protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina es requereix una comunicació escrita al canal ètic, per part de:

- Persona afectada.
- Testimonis de la situació.
- Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
- Unitat Directiva afectada.
- Representant de les persones treballadores.
- Persones Delegades de Prevenció.

En tot moment es mantindrà i assegurarà l'anonimat de la persona que dona inici al procés i del contingut de les declaracions emeses per tot el personal participant.

Durant totes les actuacions, s'ha d'informar a les persones implicades que poden estar acompanyades i assessorades d'una representant de les persones treballadores o d'una persona delegada de prevenció de riscos laborals.

Protocol d'actuació.

1. El procediment s'inicia per la sol·licitud d'intervenció, per escrit al canal ètic, presentada per qualsevol de les parts esmentades en el punt anterior.
La presentació de la sol·licitud suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en les proves i actuacions necessàries per tal d'investigar el cas.
Si la persona afectada no dona el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, es remetrà el cas al servei de prevenció perquè dugui a terme o actualitzi l'avaluació de riscos

EMPRESA:	GRUP SORLI.	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	 
DEPT:	SPM		 
FECHA:	18-09-2024		  

psicosocials d'on està ubicada la persona afectada, a fi d'aplicar mesures preventives per reduir o eliminar els factors que poden generar l'aparició de situacions d'assetjament psicològic o d'altres discriminacions.

Els tècnics de prevenció del servei de prevenció mancomunat del grup Sorli, en funció de la gravetat dels fets aportats per la persona denunciante, en cas de considerar-ho necessari, podran aplicar mesures cautelars per protegir a la víctima mentre no es resolgui el cas.

2. En el moment que el Departament de Talent Humà o el Servei de Prevenció Mancomunat té coneixement i rep el comunicat avisant de la problemàtica existent, per presumpte cas d'assetjament laboral, es defineix la comissió instructora, que estarà formada per dos tècnics de prevenció o bé un tècnic de prevenció i una persona del departament de Talent Humà. En cas de que la persona denunciada fos propera a la comissió instructora o bé afectés a una persona directiva es derivarà el cas a una empresa externa, experta en el la matèria. La comissió instructora, en funció dels fets aportats per part de la persona denunciante, determinarà si és necessari aplicar l'estudi psicosocial i en cas d'aplicació, si aquest es realitzarà a la totalitat de la plantilla del centre de treball o bé a una part de la mateixa i en conseqüència, aplicarà una de les dues següents metodologies:

- I. Quan la denúncia afecti a tot el personal i faci referència a situacions que afectin al clima laboral o ambient de treball de forma genèrica al personal del centre, la comissió instructora, planificarà una visita al centre de treball sense avisar a cap persona treballadora del mateix. Es comunicarà a cada un dels sindicats que tenen representació a l'empresa (CCOO, UGT i FETICO) perquè acudeixin el dia de la visita al centre de treball.

Per a maximitzar els resultats de la visita, aquesta es realitzarà d'acord amb els horaris del personal del centre, buscant aquell dia o espai on estigui tot o la majoria del personal, per poder realitzar l'estudi de la forma més acurada possible i tenint la major part possible de punts de vista de la situació viscuda.

L'estructura de les visites realitzades durant l'execució d'aquesta metodologia consisteix en la realització d'entrevistes individualitzades i confidencials amb el personal del centre, de manera que aquest tingui la llibertat d'explicar les seves vivències i experiència en el centre, així com el seu punt de vista i pugui presentar les seves pròpies propostes de millora, fomentant la participació de les persones treballadores.

EMPRESA:	GRUP SORLI.	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	 
DEPT:	SPM		 
FECHA:	18-09-2024		  

II. Quan la denúncia afecti a una persona en concret i s'exposi una situació de mobbing per part d'una o més persones, es citarà a la persona denunciant i es redactarà el formulari de denúncia de l'Annex I.

Un cop recollida tota la informació, es citarà i s'entrevistarà de forma exhaustiva a tots els implicats en la situació (testimonis) i el personal que consideri la comissió instructora.

En aquest cas, les entrevistes a cada una de les persones implicades seran d'investigació i es realitzaran preguntes concretes i específiques en relació als fets aportats per la persona denunciant per determinar si ens trobem a una situació d'assetjament laboral.

- En ambdues metodologies, la persona treballadora entrevistada podrà decidir si vol que els representants de les persones treballadores estiguin presents o bé quins representants vol que hi siguin en moment de l'entrevista.
- Un cop finalitzades les entrevistes al personal, el Servei de Prevenció Mancomunitat elaborarà un informe recopilatori de les diferents declaracions i realitzarà una proposta a l'empresa de les mesures preventives/correctores a aplicar.

Els representants de les persones treballadores faran arribar les seves propostes al SPM.

Un cop realitzat l'informe, aquest es presentarà a la direcció de Talent Humà i posteriorment es determinaran les conclusions, propostes d'actuació i recomanacions per a redreçar la situació.

- Quan l'informe constati l'existència d'assetjament laboral, es traslladarà dit informe a la Direcció de Talent Humà de l'empresa, amb l'objectiu que es compleixi amb les sancions que preveu l'aplicació del Conveni Col·lectiu d'aplicació.
- Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament, es procedirà a l'arxiu de la denúncia.

Terminis

La comissió instructora resoldrà en un termini màxim de 30 dies hàbils la sol·licitud d'intervenció. Aquest termini s'iniciarà des del moment en que la comissió tingui coneixement oficial per escrit dels fets denunciats.

EMPRESA:	GRUP SORLI.	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	 
DEPT:	SPM		 
FECHA:	18-09-2024		  

Mesures preventives

S'iniciaran les següents mesures:

Comunicació de la declaració de principis.

On es garantirà el seu coneixement efectiu per tots els integrants de l'empresa; aquesta comunicació subratllarà el compromís de la Direcció de garantir ambients de treball en els quals es respecti la dignitat i la llibertat de les persones treballadores.

Responsabilitat

Tot el personal té la responsabilitat d'ajudar a garantir un entorn laboral en què es respecti la dignitat i els/les directors/es de departament, els/les caps de zona i els/les responsables dels centres hauran de tenir especialment encomanada la tasca d'evitar que es produeixi qualsevol tipus d'assetjament sota el seu poder d'organització.

Formació

En línia amb el compromís de tolerància zero, cap a qualsevol conducta constitutiva d'assetjament, aquesta matèria serà inclosa als programes de formació existents en l'empresa. Aquests programes formatius hauran d'anar dirigits a la plantilla. Així mateix, hauran de tenir per objecte la identificació dels factors que contribueixen a crear un entorn laboral exempt d'assetjament, i al fet que els participants siguin plenament conscients de les seves responsabilitats en el marc de la política empresarial contra el mateix.

Desenvolupament

S'estableixen les següents vies de resolució, protecció i resposta davant un cas d'assetjament i/o cas de violència en el treball:

Procediment d'actuació interna

El procediment ha de ser àgil i ràpid, atorgant credibilitat i protegint la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades.

El procediment s'articula segons les actuacions següents:

Acció directa

Dirigir-se directament a les persona autora dels fets.

EMPRESA:	GRUP SORLI.	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	 
DEPT:	SPM		 
FECHA:	18-09-2024		  

Es recomana a les persones que puguin estar patint aquesta situació que, en primer lloc, intentin resoldre la situació parlant amb la persona que està provocant la situació, deixant ben clar el rebuig a les actituds ofensives.

Presentar una queixa

Presentar una queixa a través del Canal Ètic i demanar suport a l'empresa per resoldre la situació.

Denúncia interna

Quan els intents de solucionar el problema de forma extraoficial s'hagin rebutjat, quan el resultat hagi estat insatisfactori o no són recomanables (per la gravetat de la situació) es sol·licitarà que s'obri un procés de denúncia i investigació.

A l'annex 1 s'afegeix un model de denúncia interna.

Quedarà totalment prohibit efectuar fals testimoni. Aplicant sanció o amonestació per aquelles persones treballadores que en la seva condició de testimonis faltin a la veritat en el seu testimoni i es constati aquesta falsedat.

Un testimoni fals pot provocar decisions injustes sobre un cas i perjudicar injustament una altre membre de la plantilla.

Recerca/ investigació

S'iniciarà una fase d'investigació que es tancarà amb la presentació de l'informe de conclusions.

La fase d'investigació inclou, entre altres actuacions: la declaració del/la denunciante, la recollida d'informació, la declaració de la persona denunciada, la valoració de proves aportades i les declaracions de tercers persones que puguin aportar informacions del cas.

Informe de conclusions

L'informe recollirà les conclusions de la fase d'investigació i conclourà amb la proposta d'actuacions a realitzar i que poden ser:

- Incoació d'un expedient disciplinari si s'entén que es confirma la situació d'assetjament o violència.
- Arxiu de les actuacions si s'entén que els fets denunciats no són constitutius d'assetjament i/o violència.
- Proposta de mesures oportunes per solucionar les possibles diferències entre les parts.

EMPRESA:	GRUP SORLI.	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	 
DEPT:	SPM		 
FECHA:	18-09-2024		  

Resultats

En el cas que es conclougui que hi ha hagut assetjament o violència, l'empresa prendrà les mesures oportunes perquè la persona denunciant i la denunciada no convisin en el mateix entorn laboral. La persona assetjada tindrà l'opció de romandre en el seu lloc o la possibilitat de sol·licitar un canvi en el lloc de treball/ torn, que serà resolt de manera excepcional i no podrà suposar una modificació substancial de les seves condicions laborals.

En el supòsit que el procediment es (suspendi), però amb expressa declaració de bona fe de la denúncia, el/la denunciant també podrà sol·licitar el canvi de lloc de treball/torn, sense que aquest fet suposi cap millora ni detriment de les seves condicions laborals.

Si l'informe de conclusions confirma la situació d'assetjament o violència, el cas es traslladarà al Dept. de Talent Humà perquè obri l'expedient disciplinari corresponent.

Si es confirma la situació d'assetjament o violència i si així es determina, l'empresa, subministrarà i/o facilitarà a la víctima el suport mèdic i/o psicològic que sigui necessari, amb implicació, si cal, de la Mútua d'Accidents de treball i del servei de Vigilància de la salut.

Serà necessari supervisar la situació posteriorment per assegurar-se que l'assetjament o violència ha cessat.

Documentació vinculada

- Annex 1: Model de denúncia interna.

EMPRESA:	GRUP SORLI.	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina		
DEPT:	SPM		PROMOINMO, S.L.	
FECHA:	18-09-2024		LA SUCRERA S.L.	SOMIA
				

Annex 1. Model de denúncia interna

(Document d'ús intern)

Número d'expedient: _____

Persona que interposa la denúncia (persona afectada)		
Nom i cognoms:	DNI/NIE:	
Edat:	Sexe:	☐ Dona ☐ Home ☐ Altres
Lloc de treball:	Contacte:	
Persona denunciada		
Nom i cognoms:	DNI/NIE:	
Edat:	Sexe:	☐ Dona ☐ Home ☐ Altres
Lloc de treball:	Contacte:	
Descripció dels fets		
Concretar el motiu, indicar dates, durada, freqüència, adjuntar documentació justificativa, si s'escau.		
Lloc dels fets		

EMPRESA:	GRUP SORLI.	Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina	 
DEPT:	SPM		PROMOINMO, S.L. 
FECHA:	18-09-2024		LA SUCRERA S.L.  

Testimonis		
Nom i cognoms:		
Nom i cognoms:		
Nom i cognoms:		
Signatura: Nom i cognoms: 	Signatura: Nom i cognoms: 	Signatura: Nom i cognoms:

En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.



0ac13c99-5b9f-3ff0-abca-4cd86976b50a
2024-12-20 15:41:33 UTC



9eaf2084-3ab4-3dd5-adc2-1def4576057b
2024-12-20 11:59:25 UTC



f1237b6d-fa8d-3eac-8666-d953152d4475
2025-02-25 06:58:00 UTC



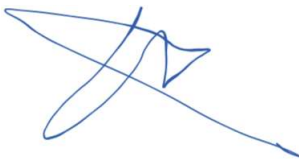
79b53a4f-2a72-38f2-ae8e-4cc43f7652e5
2024-12-21 10:12:18 UTC



d76419dd-ae17-303f-bd67-a5232ad4974f
2024-12-20 13:38:08 UTC



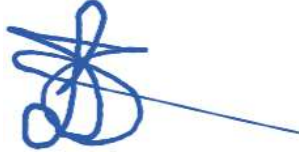
c09c3d20-1fc2-359b-9893-27376037ea6c
2024-12-20 16:00:12 UTC



66aa31f0-89cd-3598-a119-116d2d1fe8b8
2024-12-24 09:49:32 UTC



d93f544c-e16a-3d39-9217-dcce847f4678
2024-12-24 09:53:43 UTC



b82d3d30-bdd5-3cae-9bba-8ef15532ca40
2024-12-23 07:41:01 UTC