

**Teatre Nacional  
de Catalunya**  
Plaça de les Arts, 1  
E 08013 Barcelona  
Tel. 34 933 065 700  
Fax 34 933 065 701  
info@tnc.cat  
www.tnc.cat



**TEATRE NACIONAL  
DE CATALUNYA**

## **Protocol per a la prevenció de l'assetjament a la feina**

**Corporate Defence - Programa de Prevenció de Delictes (PPD)**

---

## Declaració de principis

- I. L'assetjament laboral atempta directament contra la dignitat d'una persona. Per això, el Teatre Nacional de Catalunya (en endavant, TNC) manifesta que no tolerarà que es duguin a terme conductes d'aquest ordre en l'àmbit de la institució. Amb aquesta finalitat, es compromet a crear, mantenir i protegir amb totes les mesures que tingui al seu abast un entorn laboral lliure de tot assetjament, on es respecti la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de persones que treballen en l'àmbit del TNC.
  
- II. En base a aquest principi i en aplicació del mandat establert a l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, és oportú que el TNC reguli expressament la problemàtica de l'assetjament sexual, moral (*mobbing*) i altres tipus d'assetjament en l'àmbit de les relacions laborals. D'aquesta manera es dona una nova dimensió a la vinculació existent entre els drets fonamentals i el contracte de treball, donat que aquest comportament pot afectar drets tan bàsics com el de no discriminació –art. 14 de la Constitució Espanyola– o el de la intimitat –art. 18.1–, ambdues en clara connexió amb el respecte a la dignitat i a la integritat de la persona (art. 4.2.c, d i e de l'Estatut dels Treballadors, en endavant, ET).
  
- III. El TNC és responsable d'ajudar a garantir un entorn laboral en el qual resulti inacceptable i indesitjable l'assetjament sexual i moral. En concret, la Direcció de TNC té l'obligació de posar tots els mitjans que tingui al seu abast per tal que no es produeixi assetjament sexual o moral en les unitats organitzatives que estiguin sota la seva responsabilitat.
  
- IV. Per tant, queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta constitutiva d'assetjament i serà considerada com a falta

laboral, amb les corresponents sancions establertes pel Conveni col·lectiu aplicable, a part de les conseqüències civils i penals que eventualment podrien arribar a incórrer els respectius responsables. En cas de produir-se algun tipus d'assetjament, ha de quedar garantida l'ajuda a la persona que ho pateixi i evitar amb tots els mitjans possibles que l'actuació es torni a produir.

- V. La Direcció de TNC es compromet a regular, mitjançant aquest Protocol, la problemàtica de l'assetjament i, particularment, la de l'assetjament sexual i moral en les relacions laborals, tot establint un mètode que s'apliqui per a la prevenció i la ràpida solució de les reclamacions relatives a aquest assetjament, amb les degudes garanties sobre els drets de privacitat i imparcialitat. Per tant, els procediments d'actuació s'han de desenvolupar sota els principis de rapidesa, confidencialitat, credibilitat i han de garantir i protegir tant la intimitat com la dignitat de les persones que són objecte d'assetjament. A més, es garantiran i respectaran els drets de les persones denunciades.

### **Concepte d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe**

L'assetjament sexual pot definir-se com la conducta de naturalesa sexual que afecta la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que es manifesta mitjançant actes, gestos o paraules amb el propòsit d'atemptar contra la dignitat de la persona, creant un entorn intimidador, hostil, humiliant o ofensiu i tenint en compte que el subjecte actiu sap o hauria de saber que aquesta conducta no és desitjada per a la persona assetjada. Es consideraran constitutives d'assetjament aquelles conductes realitzades per qualsevol persona relacionada amb la persona assetjada per causa de la feina, i/o les realitzades aprofitant una situació de superioritat i aquestes conductes poden ser tant de caràcter ambiental com d'intercanvi.

A títol d'exemple, es relacionen les conductes següents:

(a) De caràcter ambiental:

- a. Observacions suggerents, bromes o comentaris sobre l'aparença o la condició sexual del col·laborador/a.
- b. L'ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o altre tipus d'imatges i objectes, tots amb contingut sexual explícit.
- c. Gestos, ganyotes, sorolls, trucades telefòniques, cartes o missatges de correu electrònic o telefònic de caràcter ofensiu i/o de contingut sexual.

(b) D'intercanvi.

- a. El contacte físic deliberat i no sol·licitat o un apropament físic excessiu o innecessari.
- b. Invitacions persistents de participar en activitats socials lúdiques, malgrat que la persona que rep les propostes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- c. Invitacions impúdiques o comprometedores i peticions de favors sexuals que puguin associar-se, mitjançant actituds i insinuacions, o impliquin directament, una millora de les condicions de treball o de l'estabilitat en la feina o afectar la carrera professional, i/o puguin existir amenaces si la persona assetjada no les accepta.
- d. Qualsevol altre comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació del col·laborador/a per raó de la seva condició sexual.

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades i recíproques en la mesura que les accions constitutives no són desitjades per la persona que n'és objecte.

Quant al subjecte actiu, es considerarà assetjament quan provingui de caps, companys i fins i tot clients, proveïdors o tercers relacionats amb la persona assetjada a causa de la feina, i sempre i quan estiguin dins de l'esfera de control de l'activitat laboral del TNC.

Quant al subjecte passiu, sempre quedarà referit a qualsevol col·laborador/a independent del mateix nivell.

L'àmbit de l'assetjament serà el centre de treball i si es produeix a fora s'haurà de provar que la relació és per causa o com a conseqüència de la feina.

La protecció respecte de l'assetjament sexual s'estén a l'assetjament per raó de sexe («assetjament sexista») en l'àmbit laboral. Aquest assetjament està constituït per qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu. Quan aquest assetjament sigui d'índole sexual, es considerarà assetjament sexual.

### **Concepte d'assetjament moral**

L'assetjament moral es defineix com l'actuació d'una persona o d'un grup de persones que exerceixen una violència psicològica abusiva i injusta de manera repetida i deliberada sobre una altra persona o persones, en circumstàncies relatives a la feina, amb la finalitat o efecte de destruir les xarxes de comunicació de la persona assetjada, danyar la seva reputació, minar la seva autoestima, pertorbar l'exercici de les seves tasques, degradar deliberadament les condicions de treball de l'agredit/da o agredits/des i aconseguir que finalment aquella persona o persones abandonin el seu lloc de treball, provocant un dany progressiu i continu a la seva dignitat.

Els principals elements de l'assetjament moral són:

- L'existència real d'una finalitat lesiva de la dignitat professional i personal de l'empleat/ada, específicament destinada a l'empleat/ada en qüestió.
- La falta de justificació de les actuacions realitzades de manera recurrent i durant un temps prolongat.
- Que les actuacions produeixin una actitud de rebuig a qualsevol persona mínimament sensata i raonable.

Es dirigeix cap a un empleat/ada, un subordinat/ada (assetjament moral descendent), encara que també pot ser contra altres companys/es de feina

(assetjament moral horitzontal) o fins i tot contra un superior/a (assetjament moral ascendent).

A títol d'exemple, es consideren comportaments que per si mateixos o juntament amb altres poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament moral, les següents:

- Les actuacions que persegueixen reduir les possibilitats de la persona assetjada de comunicar-se adequadament amb altres, fins i tot amb el mateix assetjador/a, entre les quals es poden incloure actituds com: ignorar la presència de la persona assetjada, desqualificar sense motiu les tasques que realitza, criticar la seva vida privada o amenaçar-la, tant verbalment com per escrit.
- Les actuacions que tendeixen a evitar que la persona assetjada tingui la possibilitat de mantenir contactes socials, com assignar-li llocs de treball que l'aïllin dels seus companys/es o prohibir als companys/es que parlin amb la persona assetjada.
- Les actuacions dirigides a desacreditar o impedir a la persona assetjada de mantenir la seva reputació personal o laboral, com poden ser: ridiculitzar o calumniar la persona assetjada, qüestionar constantment les seves decisions o obligar-la a realitzar un treball humiliant o a atacar les seves creences polítiques o religioses.
- Les actuacions dirigides a anul·lar l'ocupació de la persona assetjada i la seva ocupabilitat, com poden ser no assignar-li cap feina o assignar-li tasques totalment inútils o de compliment impossible.
- Les actuacions que afecten la salut física o psíquica de la persona assetjada, com poden ser: obligar-la malintencionadament a realitzar treballs perillosos o especialment nocius per a la salut o amenaçar-la o agredir-la físicament.

## **Política de l'empresa davant d'altres tipus d'assetjament**

Tampoc es tolerarà, atès que resulten contraris al Dret i, per tant, a la cultura organitzativa del TNC, els comportaments que suposin assetjament o violència per raons d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, estat civil, condició social, idees polítiques, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de la llengua de l'empleat/ada.

Les conductes prohibides es poden posar de manifest de les mateixes maneres (de caràcter ambiental i d'intercanvi) que les assenyalades respecte de l'assetjament sexual.

## **Política d'informació i divulgació**

Amb l'objecte de prevenir, descoratjar, evitar i sancionar els comportaments d'assetjament sexual al TNC, els mecanismes per divulgar aquest Protocol seran:

- Col·locar un exemplar a la intranet dels empleats del TNC.
- Publicar-ne el contingut a través dels mitjans de comunicació (reunions de treball i correus corporatius de comunicació) del TNC.
- Penjar un exemplar als taulells d'anuncis a disposició de tots els empleats.

La Direcció del TNC es compromet a fomentar el respecte i la consideració entre tot el personal del TNC i a portar a terme qualsevol acció que estimi necessària per al compliment de les finalitats d'aquest Protocol. En aquest sentit, es compromet a avaluar anualment (coincidint amb la revisió del Programa de Prevenció de Delictes), conjuntament amb el Comitè de Direcció, l'eficàcia del procediment descrit i a adaptar-lo, si escau, per tal de posar remei a les seves eventuais deficiències.

## **Cauteles que l'empresa ha de tenir en compte a l'hora de dur a terme un procediment d'investigació en protecció de dades**

El TNC es compromet, en la mesura que sigui possible, a actuar amb la discreció necessària a fi de protegir la dignitat de tots els involucrats en el procediment. En aquest sentit, la informació divulgada durant la investigació no haurà de ser facilitada a cap part que no estigui implicada en el cas.

El TNC es compromet a tractar les denúncies per assetjament que rebi amb la màxima celeritat possible.

S'informa que les dades personals facilitades per la persona afectada, de si mateixa i del presumpte agressor/a, així com les seves dades personals que s'obtinguin gràcies a tercers (per exemple, gràcies a un altre empleat) i de les investigacions que es duguin a terme, s'incorporaran en un fitxer del TNC amb la finalitat de gestionar aquest Protocol. Es garanteix l'exercici dels drets d'accés, modificació i cancel·lació de les dades pròpies mitjançant un escrit dirigit al TNC, amb la indicació "Dades personals – Protocol".

Es garanteix la imparcialitat del TNC, la presumpció d'innocència i la confidencialitat de les identitats.

### **Protocol d'actuació. Fases**

Es recomana la utilització, com més aviat millor, del Protocol següent i la denúncia dels fets, si escau, amb la finalitat d'evitar la persistència en el temps d'aquest tipus de comportaments.

#### Mesures preventives

S'estableixen com a mesures preventives d'assetjament, les següents:

- a) Sensibilitzar la plantilla tant en la definició i les formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament, com, si es produeixen, en els procediments d'actuació que es determinen en aquest Protocol.
- b) Respectar el principi de no tolerar aquestes conductes, fent servir, si fos necessari, les mesures disciplinàries previstes en la legislació laboral aplicable.



- c) Establir el principi de coresponsabilitat de tots els empleats en la vigilància dels comportaments laborals.
- d) Definir programes formatius i/o de comunicació que afavoreixin la comunicació i l'apropament en qualsevol dels nivells de l'organització.

### Denúncia

- a) Amb independència de les accions legals que es puguin incorporar al respecte davant de qualsevol instància administrativa i judicial, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament per qualsevol de les vies que la víctima tingui a disposició.
- b) Quan es tracti de denúncies verbals, es valoraran la font, la naturalesa i la serietat d'aquesta denúncia i si es trobessin indicis suficients, el TNC investigarà la situació denunciada. En aquest cas, se sol·licitarà a la persona denunciant que signi el resum de la denúncia realitzada o que deixi constància escrita de la seva negativa a fer-ho, si és el cas.

### Procediment a seguir

En primer lloc, es requerirà que la persona que se senti afectada exigeixi a l'agressor/a el cessament immediat de la conducta rebutjada de manera clara i expressa, posant de manifest que aquesta conducta no és ben rebuda, que és ofensiva i incòmoda i que interfereix en la seva feina, per tal que se'n produeixi el cessament. En determinats casos, aquest requeriment podria dur-lo a terme una persona diferent de l'afectada, com, per exemple, un representant dels treballadors de l'empresa, el seu superior immediat o un responsable de l'Àrea de recursos humans.

#### 1) Inici del procés

La persona afectada haurà de dirigir-se al Responsable de compliment. La comunicació podrà ser verbal, tot i que preferentment hauria de ser escrita i signada i, si és possible, hauria d'evidenciar els fets denunciats.

Serà imprescindible que la comunicació sigui per escrit quan la realitzi una persona diferent de la víctima i no s'admetran denúncies anònimes.

## 2) Procediment

El Responsable de compliment serà el responsable d'instruir el cas i s'encarregarà, entre altres coses, d'entrevistar-se amb la persona afectada i de conduir el procediment d'actuació.

De manera immediata, es mantindrà una entrevista amb la persona denunciada amb la finalitat de transmetre-li la informació detallada sobre la naturalesa dels fets que se li imputen i obtenir la seva versió dels fets succeïts. Se li sol·licitarà que signi la seva versió dels fets o, si escau, que deixi constància escrita de la seva negativa a fer-ho.

Així mateix, en casos que es consideri necessari, es podran mantenir entrevistes amb ambdues parts conjuntament.

A aquestes entrevistes hi hauran d'acudir almenys dues persones i, si es considera necessari, es podrà comptar amb la presència d'alguna persona experta. Tot a fi d'aconseguir l'aclariment de la situació d'assetjament, garantir l'objectivitat de la informació obtinguda i, si és possible, arribar a una solució acceptada per ambdues parts.

Així mateix, les parts implicades, durant la tramitació de l'expedient, podran ser assistides i acompanyades per una persona de confiança, sigui o no representant dels treballadors, qui haurà de mantenir la confidencialitat de la informació a la qual tingui accés.

Aquesta persona de confiança podrà estar present en la presa de decisions i en les comunicacions que la part instructora adreci a les persones implicades.

Posat cas que no s'hagués fet una comunicació escrita dels fets, el Responsable de compliment redactarà un informe que serveixi com a base per a la investigació.

El contingut i el desenvolupament de les reunions es recolliran en un memoràndum intern i serà signat pel Responsable de compliment i per les persones amb les quals s'hagin anat practicant les diferents diligències.

### 3) Mesures cautelars

En el supòsit que sigui necessari i fins al tancament del procediment, un cop verificats els indicis de l'existència de l'assetjament, es podrà determinar, de manera cautelar, la separació de la víctima del presumpte assetjador/a, així com altres mesures cautelars que s'estimin oportunes. Aquestes mesures en cap cas podran suposar per a les parts implicades un perjudici o menyspreu en les seves condicions de treball, ni cap modificació substancial d'aquestes condicions.

Si en el transcurs del procés la víctima passés a una situació d'incapacitat se li podrà oferir ajuda psicològica per part del TNC.

### 4) Conclusió

En el termini màxim de 30 dies laborables, llevat de supòsits excepcionals, comptats a partir de la presentació de la denúncia, es donarà per finalitzat el procés. El Responsable de compliment elaborarà i aprovarà un informe sobre el presumpte assetjament investigat, en el qual s'indicaran les diligències practicades i les conclusions assolides, les circumstàncies agreujants o atenuants observades, el grau d'afectació sobre les obligacions laborals i l'entorn laboral de la presumpta víctima i procedirà, si escau, a proposar a la Direcció del TNC, les mesures disciplinàries oportunes o un altre tipus de mesures.

En tot cas, s'haurà de recollir la convicció o no de la part instructora de si s'han comès els fets denunciats i s'hauran d'especificar els fets que han quedat objectivament acreditats en base a les diligències practicades.

### Facultat de disposició de la víctima en els supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe:

Donada la impossibilitat material de continuar amb l'expedient d'investigació per falta de cooperació de la víctima i, tenint en compte conforme a l'article 12.3 de la Llei Orgànica d'Igualtat que aquesta és l'única legitimada, en última instància, en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, en cas de falta de col·laboració i d'interès en l'aclariment dels fets per part de la persona, es procedirà de la manera següent:

El Responsable de compliment requerirà per escrit si desitja que es prossegueixi la investigació o que es conclougui tot reiterant, en aquest cas, la denúncia que es va formular. El TNC precisa aquesta informació per seguretat jurídica i alhora per la voluntat de respectar el dret a la intimitat de la víctima.

### **Mesures disciplinàries**

Amb independència de la facultat que té la persona afectada d'iniciar accions judicials si s'estimés que els fets analitzats podrien arribar a ser constitutius de delictes, la constatació de l'existència d'assetjament sexual o per raó de sexe donaria lloc a la imposició de les sancions previstes en el conveni laboral pel qual es regeix el NC.

Les sancions aplicables, que seran notificada als representants legals (el Director/a de recursos humans les notificarà per escrit a l'infractor) s'alinearan amb les contemplades en el conveni laboral aplicable.

Constitueix un factor d'agravació el fet que la situació d'assetjament es produeixi per part d'un/a superior jeràrquic/a o per part de persones les decisions de les quals poden tenir efectes sobre l'ocupació i les condicions de treball de la persona assetjada.

En cas que la sanció imposada no comportés l'acomiadament de l'assetjador, el TNC prendrà les mesures oportunes per tal que l'agressor/a i la víctima no convisquin en el mateix ambient laboral (centre de treball, àrea) i la persona agredida tindrà la possibilitat de romandre en el seu lloc o la de sol·licitar un trasllat, que serà resolt de manera excepcional però que no podrà suposar una millora o un detriment en les seves condicions laborals. Si se sobreseu el procediment, però es declara la bona fe de la denúncia, el TNC estudiarà, a petició de les parts afectades, el possible trasllat de la persona denunciant sense que això pugui suposar una millora o un detriment en les seves condicions laborals.

Si la víctima hagués sofert perjudici per raó de l'assetjament, tindrà dret a ser restituïda en les condicions en què es trobava abans de l'assetjament.

Es garantirà que en l'àmbit del TNC no es produeixin represàlies contra les persones que denunciïn, testifiquen, ajuden o participen en investigacions d'assetjament, ni tampoc contra les que s'oposin a qualsevol conducta d'aquest tipus, tant si els afecta a elles mateixes com a terceres persones. Quan la constatació dels fets no sigui possible, i, per tant, no s'adoptin mesures disciplinàries, en cap cas hi haurà represàlia contra el denunciant, ans al contrari, se supervisarà amb especial atenció la situació per assegurar-se que l'assetjament no es produeixi. Així mateix, i sempre que sigui possible, es procurarà una organització del treball que impedeixi el contacte continu dels afectats.

No obstant tot l'anterior, les denúncies, les al·legacions o les declaracions realitzades que es demostrin com a falses o intencionadament no honestes, seran constitutives d'actuació disciplinària sense perjudici de la resta d'accions que en dret es poguessin correspondre.