







POLÍTICA PER A LA DIGNITAT DE LES PERSONES

Instrumentes per garantir un entorn lliure d'assetjament

(aprovada pel Patronat de la FUAB en la sessió del dia 8 de juny de 2010 i modificada en la sessió del dia 20 de novembre de 2017)

 <p>UAB Idiomes BCN</p>	 <p>Fundació Autònoma Solidària UAB CAMPUS</p>
 <p>Hospital Clínic Veterinari UAB</p>	 <p>Fundació Salut i Envel·liment UAB</p>
 <p>FUNDACIÓ UAB</p>	 <p>Vila Universitària UAB CAMPUS</p>
 <p>Alumni UAB</p>	 <p>FUNDACIÓ WASSU UAB</p>

INTRODUCCIÓ

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, Llei orgànica 3/2007) estableix la implantació d'una política contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a través d'un protocol d'actuació.

L'article 48 de la Llei recull expressament que "les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació".

La Fundació Universitat Autònoma de Barcelona (FUAB) coordina les fundacions que a continuació s'indiquen, de conformitat amb el que estableix l'article 44 i següents dels Estatuts de la Universitat Autònoma de Barcelona. La FUAB ostenta el càrrec de director general de totes aquestes fundacions:

Fundació Alumni
Fundació Autònoma Solidària
Fundació Hospital Clínic Veterinari
Fundació Salut i Envel·liment UAB
Fundación Wassu

Així mateix, la FUAB coordina les companyies mercantils que a continuació s'indiquen, de conformitat amb el que estableix l'article 44 i següents dels Estatuts de la Universitat Autònoma de Barcelona. La FUAB és el soci únic i/o majoritari de totes aquestes companyies, de les quals ostenta el càrrec de president:

Escola d'Idiomes Moderns Casa Convalescència, SL
Vila Universitària, SL

Les institucions de l'entorn FUAB:

1. Es declaren institucions compromeses amb el seu entorn, i defensores 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.
2. Consideren les persones que les componen el seu principal actiu i estimulen el desenvolupament del potencial humà, ciutadà i professional dels seus membres, per tant, no poden admetre conductes que atempten contra els drets fonamentals i la dignitat.

3. Es comprometen a promoure que els seus membres puguin gaudir d'unes condicions de treball que no els malmetin la salut i els permetin treballar lliures d'assetjament, d'intimidació i de discriminació.
4. Reconeixen 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'aquestes institucions. 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 les institucions.
5. Es comprometen a actuar preventivament davant d'aquelles activitats i actituds de pressió il·legítimes i objectes, reiterades o no, que puguin provocar el buit social o laboral de qualsevol dels seus membres, el seu desgast emocional, la disminució de la seva autoestima i la inducció a cometre errors.

El procediment d'actuació sobre l'assetjament s'emmarca en el Pla de prevenció de riscos laborals i de responsabilitat social de les institucions de l'entorn FUAB.

Les institucions de l'entorn FUAB en faran difusió, mitjançant els canals de comunicació institucionals, perquè tots els seus membres coneguin aquesta declaració i el procediment d'actuació davant de possibles casos d'assetjament.

PRINCIPIIS

Les institucions de l'entorn FUAB es comprometen 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 de les institucions de l'entorn FUAB 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

Prevenció i intervenció en casos d'assetjament en l'àmbit laboral

Les institucions de l'entorn FUAB, amb el compromís ferm de garantir un espai de treball sense assetjament, han establert un marc de prevenció i d'intervenció per evitar les conductes assetjadores.

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 les institucions de l'entorn FUAB 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, els òrgans de govern de les institucions de l'entorn FUAB 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.

1. LA COMISSIÓ ASSESSORA PER A L'ESTUDI DE CASOS D'ASSETJAMENT

Es constituirà una Comissió per a l'estudi dels casos d'assetjament, en totes les seves modalitats, que puguin afectar els treballadors i les treballadores de les institucions de l'entorn FUAB.

1. La comissió estarà formada pels membres següents:

- El/la director/a de l'Escola de Prevenció i Seguretat Integral o la persona en qui delegui.
- El/la director/a jurídica i de RH de la Fundació UAB o la persona en qui delegui.
- Un/a tècnic/a del servei de prevenció aliè.
- Un/a psicòleg/loga especialista en matèria d'assetjament nomenat pel/per la vicepresident/a executiu/va de la Fundació UAB.

2. Els membres de la comissió tindran el deure de garantir la confidencialitat amb relació a tota la informació relativa a les intervencions que portin a terme.

3. La Comissió actuarà d'acord amb el procediment recollit en aquest document.

2. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

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.

2.2. Àmbit d'aplicació

Aquest procediment s'aplicarà al personal de les institucions de l'entorn FUAB.

2.3. Responsabilitats i facultats

El/la vicepresident/a executiu/va de la Fundació UAB:

- Escoltar l'informe de la comissió assessora.
- Prendre les mesures adients.
- Prendre mesures cautelars, si escau.
- Instar, si escau, el règim disciplinari seguint els mecanismes establerts en la legislació vigent.
- Informar semestralment el president o presidenta del Patronat de la FUAB respecte dels casos plantejats.

La Comissió Assessora:

- Assistir el/la vicepresident/a executiu/va de la Fundació UAB en els casos d'assetjament a les Fundacions de l'entorn FUAB.
- Informar les peticions que es presentin.

La Direcció Jurídica i de RRHH de la FUAB:

- Registrar les sol·licituds i notificar-les a la Comissió Assessora.
- Assessorar i donar suport administratiu i jurídic a la Comissió Assessora.
- Fer els reconeixements mèdics, si escau, i emetre informes.

- 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.
- Aplicar les mesures cautelars o correctores pertinents acordades per la Vicepresidència Executiva de la Fundació UAB, i fer el seu seguiment.

Direccions de les institucions de l'entorn FUAB:

- 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 acordades per la Presidència del Patronat de la FUAB.

Els membres de les institucions de l'entorn FUAB:

- Assumir la cultura institucional per a la dignitat en el treball.
- Comunicar al més aviat possible les situacions de possible assetjament que observin i/o pateixin al seu entorn.
- Participar en la investigació dels fets, aportant la informació de què es disposi.

2.4. Els drets de les persones

Els treballadors i les treballadores de les institucions de l'entorn FUAB 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:

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

b) La persona presumptament assetjadora té dret a:

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

2.5. Confidencialitat

Totes les persones que intervinguin en el procés tenen el compromís de respectar la confidencialitat de la informació a la qual tinguin accés, en la mesura que això no suposi un perjudici per als drets de tercers o de les

institucions; 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.

2.6. Recusació

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 relació amb totes les persones que puguin intervenir en el procés.

2.7. Iniciació de les actuacions

Les intervencions s'iniciaran mitjançant una comunicació verbal o escrita de la persona afectada, dels òrgans de representació dels treballadors, dels tècnics del Servei de Prevenció aliè o d'unes altres instàncies de les institucions, que es presentarà a la Direcció Jurídica i de RRHH de la FUAB.

La Presidència de la Comissió Assessora convocarà els seus membres en un termini màxim de deu dies des de la data de la petició registrada per la Direcció Jurídica i de RRHH de la FUAB.

2.8. Procés d'investigació

El procés d'investigació s'iniciarà amb la corresponent petició escrita de la persona afectada.

La Direcció Jurídica i de RRHH de la FUAB 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 a la Comissió Assessora i a la Vicepresidència Executiva de la Fundació UAB.

Amb tota la informació obtinguda, la Comissió Assessora elaborarà un informe on constarà la presentació dels fets i una diagnosi del cas.

2.9. Resolució del/de la vicepresident/a executiu/va de la Fundació UAB

El/la vicepresident/a executiu/va de la Fundació UAB, un cop escoltats els informes de la Direcció Jurídica i de RRHH de la FUAB i de la Comissió Assessora, així com d'altres que consideri adients de demanar, decidirà quina és l'acció més apropiada que cal emprendre i ordenarà, si s'escau, 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/la vicepresident/a executiu/va de la Fundació UAB donarà trasllat de la seva resolució a la Direcció Jurídica i de RRHH de la FUAB, que en farà la comunicació oportuna a la Comissió Assessora, a la persona afectada i a les parts implicades.

Després de la resolució del/de la vicepresident/a executiu/va de la Fundació UAB, en cas que se'n derivin indicis d'assetjament, s'iniciarà el procediment que correspongui.

2.10. Seguiment del cas

La Direcció Jurídica i de RRHH de la FUAB durà a terme el seguiment de les mesures correctores que li corresponguin, en constatarà l'adequació i comunicarà a la Comissió Assessora l'estat d'implantació.

2.11. Finalització de les actuacions

La Direcció Jurídica i de RRHH de la FUAB arxivarà i custodiarà tots els expedients.

El Comitè de Seguretat i Salut de les diferents institucions serà informat de la resolució dels possibles casos.

3. ANNEXOS

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

ANNEX I

Model de petició d'intervenció

Nom i cognoms:

Institució a la 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 es pot fer una valoració prèvia a partir de les percepcions de la persona que planteja la petició, 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 de la Direcció Jurídica i de RRHH de la FUAB, que té la competència en matèria de prevenció de riscos laborals. De conformitat amb el que preveu la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal i la normativa que la desenvolupa, passaran a formar part d'un fitxer amb l'única finalitat de gestionar la intervenció el procés. Podeu exercir els vostres drets d'accés, rectificació, modificació i oposició davant la FUAB, Campus de la UAB, Edifici Blanc, 08193 Bellaterra (Cerdanyola del Vallès).

ANNEX II

Definicions. Tipologia. Evolució i fases

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 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. 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 professionals que poden posar en perill la seva ocupació 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 tota persona que pertanyi a alguna de les Fundacions de l'entorn FUAB que pateixi una situació de les definides anteriorment.

Les persones que tenen un paper rellevant en l'aplicació i l'execució de les mesures adoptades en el procediment es consideren **parts implicades**.

2. TIPOLOGIA DE LES ACCIONS D'ASSETJAMENT

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

Assetjament vertical descendent (*bossing*): pressió exercida per un/a superior jeràrquic sobre una o més persones del seu àmbit d'activitat a les Fundacions de l'entorn FUAB.

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

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

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.*

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*:
 - La persona o persones assetjadores, 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 la persona assetjadora).
- 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*, la persona agressora 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 i 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.

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 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/a, es diferencia de l'assetjament en el fet que no té la intenció d'ocasionar un perjudici al treballador/a.

- *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, la persona assetjadora 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 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, 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/a.
- *El comportament poc respectuós o insultant* que un comandament o un company/a 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.

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 es poden considerar 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 presenciem 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

1. La persona assetjadora no permet a la víctima la possibilitat de comunicar-se.
2. S'interromp contínuament la víctima quan parla.
3. Els companys/es li impedeixen d'expressar-se.
4. Els companys/es li criden, li xisclen i la injurien en veu alta.
5. Es produeixen atacs verbals criticant treballs que ha realitzat.
6. Es produeixen crítiques cap a la seva vida privada.
7. S'atemoreix la víctima amb trucades telefòniques.
8. Se l'amenaça verbalment.
9. Se l'amenaça per escrit.
10. Es rebutja el contacte amb la víctima (evitant el contacte visual, mitjançant gestos de rebuig, desdeny o menyspreu, etc.).
11. Se n'ignora la presència, per exemple dirigint-se exclusivament a tercers (com si no la veiessin o no existís).
12. No es parla mai amb la víctima.
13. No se li deixa que se'ns dirigeixi.
14. Se li assigna un lloc de treball que l'aïlla dels seus companys/es.
15. Es prohibeix als seus companys/es de parlar amb aquesta persona.
16. Es nega la presència física de la víctima.
17. Es maleeix o es calumnia la víctima.
18. La persona assetjadora fa córrer tafaneries i rumors sobre la víctima.
19. Es ridiculitza la víctima.
20. S'atribueix a la víctima un trastorn mental.
21. S'intenta forçar un examen o diagnòstic psiquiàtric.
22. S'inventa una suposada malaltia de la víctima.
23. Se n'imita els gestos, la postura, la veu i el tarannà amb vista a ridiculitzar-los.
24. Se n'ataquen les creences polítiques o religioses.
25. Es fa burla de la seva vida privada.
26. Es fa burla dels seus orígens o de la seva nacionalitat.
27. Se l'obliga a fer un treball humiliant.
28. Es segueix, anota, registra i consigna inequitàtivament el treball de la víctima en termes malintencionats.
29. Es qüestionen o contesten les decisions preses per la víctima.
30. Se la injuria en termes obscens o degradants.
31. Se l'acorralla sexualment amb gestos o proposicions.
32. No s'assigna cap tasca a la víctima.
33. Se la priva de qualsevol ocupació i es vetlla perquè no pugui trobar cap tasca per ella mateixa.
34. Se li assignen tasques totalment inútils o absurdes.
35. Se li assignen tasques noves sense parar.
36. Se li assignen tasques molt inferiors a la seva capacitat o competència professional.
37. Se l'obliga a executar treballs humiliants.
38. Se li assignen tasques que exigeixen una experiència superior a les seves competències professionals.
39. Se l'obliga a dur a terme treballs perillosos o especialment nocius per a la salut.
40. Se l'amenaça físicament.
41. S'agredeix físicament la víctima, però sense gravetat, a títol d'avertiment.
42. Se l'agredeix físicament, però sense contenir-se.
43. Se li ocasionen voluntàriament despeses amb intenció de perjudicar-la.
44. S'ocasionen desperfectes en el lloc de treball o en el domicili de la víctima.
45. S'agredeix sexualment la víctima.