 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 1 de 30

1 Introducció

Les situacions d'assetjament a la feina, en qualsevol de les seves modalitats, forma part dels riscos psicosocials que poden afectar els treballadors i treballadores.

Es tracta d'un comportament inadequat, que cal definir amb claredat, donat que cal tenir en compte que el terme inadequat té diferent significat segons les cultures, les circumstàncies concurrents, o fins i tot, les costums locals. És per això, que decidir que una determinada conducta és inadequada correspon sempre a la persona que la rep.

Aquest protocol, que reuneix en un sol document les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions que es puguin produir a l' Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta (IDIBGI), també representa un compromís dels òrgans de govern i la direcció de la fundació per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que pateixin aquestes situacions.


2 Referències normatives

L'article 4 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, recull els drets laborals a no ser discriminats, a la integritat física, a una política adequada de seguretat i higiene, i al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat, incloent-hi la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

Un dels principals objectius de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, és preservar i protegir la salut dels treballadors/es dins del marc laboral. Aquesta protecció no tan sols s'ha de realitzar davant dels riscos de caràcter físic, sinó també sobre aquells riscos que puguin causar un deteriorament psíquic en la salut dels treballadors/es.

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, recull, entre d'altres, els conceptes de violència en l'àmbit laboral, d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, integrats en aquest protocol. Així mateix, als art. 27, 28 i 29 s'hi defineixen les actuacions que ha de desenvolupar l'Administració en l'àmbit laboral.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, fa referència, a l'art. 6, a la discriminació directa i indirecta; a l'art. 7, a l'assetjament sexual i per raó de sexe; a l'art. 8 a la discriminació per embaràs i maternitat; a l'art. 9, a la indemnitat davant les represàlies; a l'art. 10, a les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries; a l'art. 11, a les accions

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 2 de 30

positives; a l'art. 12, a la tutela judicial efectiva, i a l'art.13, que regula la prova i que especifica que en actuacions discriminatòries per raó de sexe correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i en la seva proporcionalitat. També, l'art. 62 fa esment al protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

En virtut d'aquest dret dels treballadors/es, l'IDIBGI es compromet a regular, mitjançant aquest protocol, la problemàtica de l'assetjament a la feina, establint un mètode que s'apliqui tant per prevenir com per solucionar possibles casos que es puguin produir, amb les degudes garanties i tenint en compte la normativa laboral vigent.

3 Objectius

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació als casos d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l' Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta (IDIBGI).

Per tant, sobretot, pretén ser una guia per a la prevenció, detecció i resolució d'aquests casos que comporten sempre confrontació, agressió i destrucció.

Els objectius específics són:

- Elaborar estratègies de sensibilització.
- Obtenir la informació necessària per a l'elaboració de diagnòstic sobre aquesta temàtica a l'organització.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament.
- Crear circuits àgils d'intervenció.


Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.

4 Àmbit d'aplicació

El protocol és d'aplicació a tot el personal amb contracte laboral amb l'IDIBGI, així com als col·laboradors, amb independència de la funció que desenvolupen i del nivell jeràrquic que ocupen.

També serà d'aplicació a les empreses externes i col·laboradores en aplicació de les obligacions establertes per la coordinació d'activitats empresarials a què obliga l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals

Com a conseqüència de l'aplicació de la llei, quan es produeixi un cas d'assetjament entre

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 3 de 30

personal de l'IDIBGI i personal d'una empresa externa contractada o empresa client de l'IDIBGI, la Fundació informarà a l'empresa de l'existència del protocol i s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenients.

5 Confidencialitat, registre i estadística


Totes les comunicacions de presumptes casos d'assetjament sexual o per raó de sexe quedaran recollides al registre general de successos de risc per assetjament correctament codificat del Servei de prevenció de riscos laborals i de RRHH, per tal de tractar-les estadísticament.

Aquesta informació restarà subjecta al règim previst a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i aquest registre està regulat per la LOPD, i garanteix la confidencialitat de les dades que conté.

L'informe estadístic podrà contenir un llistat no nominatiu dels successos investigats. Els

campus que contindrà són:

- Número de registre.
- Data de comunicació de la presumpta situació d'assetjament.
- Via inicial de resolució del conflicte: formal o informal
- Data d'inici de les actuacions
- Existència de testimonis: si o no
- Resultat de l'informe: s'estima o desestima presumpció d'assetjament
- Necessitat de mesures cautelars: si o no
- Obertura d'expedient disciplinari: si o no
- Tipus de sanció

	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 4 de 30

6 Contingut

6.1 Conductes d'assetjament

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

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: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per un/a treballador/a o un grup de treballadors/ores sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per un/a treballador/a o per un grup de treballadors/ores sobre un/a dels/de les seus/ves companys/es.


6.1.1 Assetjament psicològic i assetjament discriminatori

És l'exposició a conductes de violència psicològica intensa dirigides, de forma reiterada i prolongada en el temps, 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, no respon a les necessitats de l'organització del treball i implica tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

A fi de 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 seran considerades agreujants, als efectes 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 o, fins i tot, la violència verbal amb diferents intensitats) que suposen per a la persona que les pateix un atemptat a la dignitat o a la integritat física o psíquica. Aquest conjunt de conductes es caracteritza per:

- La **intencionalitat** de qui les practica.
- Un elevat nivell de **sistematització i la persistència** en el temps.

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 5 de 30

- **Asimetria** respecte als recursos i les possibilitats de defensar-se de la persona assetjada davant d'aquests tipus de comportaments.
- **Comportaments** clarament **destinats i focalitzats** sobre una persona o bé un grup molt reduït de persones.
- L'**objectiu** bàsic d'alliberar-se d'una persona perquè resulta incòmoda, ja sigui per motius personals o altres.

Les conductes de maltractament psicològic que no presenten tots els components de repetició i persistència en el temps propis de l'assetjament psicològic també han de rebre un tractament preventiu i/o ser avortades amb promptitud i, si escau, han de ser sancionades d'acord amb la normativa de l'organisme, encara que no es considerin assetjament en no reunir les característiques abans esmentades.

6.1.2 Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.


Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre al/a la receptor/a.

Per tant, l'assetjament sexual és un seguit de comportaments verbals, no verbals i/o físics d'índole sexual, no volguts per la persona receptora, o bé un sol incident que pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol un cas d'assetjament sexual . És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones (laboral, docent, domèstic, etc.), sense que necessàriament existeixi una superioritat jeràrquica (veure annex 1 – Conductes de la persona assetjadora i conseqüències).

6.1.3 Assetjament per raó de gènere o d'orientació sexual

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe o l'orientació sexual d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives (veure annex 1 – Conductes de la persona assetjadora i conseqüències).

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 6 de 30

6.1.4 Altres discriminacions


Aquest protocol també es podrà utilitzar orientativament per tractar i resoldre situacions de discriminació per altres motius.

6.2 Conductes no considerades com a assetjament

A continuació es descriuen una sèrie de situacions no considerades com assetjament, tot i que si es tornen abusives (a excepció de: “un fet col·lectiu de tipus organitzatiu” i “condicions de treball negatives inherents a la tasca”) poden convertir-se en el punt d'inici d'una situació d'assetjament.

També és important tenir en compte que, tot i no considerar-les com conductes d'assetjament, són conductes no desitjades i que poden comportar una sanció.

- **Un acte singular:** Una discussió, un càstig o un mal humor puntual, un canvi de lloc o de centre de treball (entre altres) sense consulta prèvia però justificada.
- **Un fet col·lectiu de tipus organitzatiu,** encara que no sigui justificat ni tampoc prèviament consultat: no cobrar un complement de productivitat, disminució del sou, una modificació de l'horari de treball o eliminació d'hores extres.
- **La pressió legítima** que es rep del/de la superior per treballar més o millor. La diferència rau en el fet que en l'assetjament psicològic quan l'assetjador/a pressiona la víctima no només ho fa amb mala intenció sinó que el seu objectiu és impedir que la víctima pugui treballar bé per poder retreure-li posteriorment.
- **Els conflictes** entre dos interlocutors/es o més per molt violents que siguin. Cal tenir present que en un conflicte hi ha dos interlocutors/es 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, al contrari, l'assetjador/a el que pretén és frenar o impedir qualsevol comunicació.
- **L'exposició** continuada a unes **condicions de treball negatives inherents a la tasca**, siguin físiques (manipulació de pesos excessius), higièniques (inhalació de contaminants), ergonòmiques (dempeus tota la jornada), psicosocials (exigències de la tasca superiors a la capacitat de la persona), organitzatives (ritme de treball excessiu, infracàrrega de treball a causa d'una mala organització) 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.


 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 7 de 30

- **La supervisió o el control** de la feina sempre que no afecti la dignitat del treballador/a.
- L'**aïllament** derivat de la **pròpia activitat** o del lloc on es desenvolupa la feina.
- Rumors, xafarderies i comunicacions informals que circulen per l'organització. La manca de comunicació atribuïble a la personalitat de la persona o a la ubicació del seu lloc de treball.
- **Estancament professional** per manca de mèrits professionals o per impossibilitat d'accés a determinats sistemes de promoció.

6.3 Actuacions preventives

Les actuacions preventives s'encaminen a evitar l'aparició del conflicte:

- **Divulgació del protocol:**
 - Informar de l'existència del protocol en el moment de l'inici de la relació laboral d'un nou treballador/a.
 - Fer-ne una difusió entre tot el personal i publicar-lo a la web de l'IDIBGI.
- **Organització del treball:** Realitzar accions encaminades a mantenir un bon clima laboral i de motivació pel personal.
- **Evitar a l'entorn laboral l'existència de les conductes següents:**
 - Comentaris sobre la vida privada, aparença, condició sexual, crítiques permanents, imitacions etc.
 - Enviament de gràfics, dibuixos i fotografies de contingut sexual explícit.
 - Trucades telefòniques, missatges, correus electrònics de contingut sexual.
 - Agressions verbals (crits, insults, amenaces, desqualificacions ofensives etc.)
 - Agressions físiques, contacte físic deliberat, apropament excessiu i innecessari.
 - Atacaments a les creences religioses, polítiques, nacionals, de raça, condicions sexuals, discapacitats etc.
 - Qualsevol altre comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació,

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 8 de 30

l'abús, la vexació o la humiliació de la persona.

- **Detectar casos** o possibles casos **mitjançant indicadors d'alerta**, tot comprovant si en algun lloc de treball apareixen símptomes com ara els següents:
 - A nivell col·lectiu: Ambient de treball enrarit, clima laboral poc sa, presència usual de situacions conflictives en una mateixa àrea, presència usual de rumors sense justificar, l'ús de la crítica com a actitud usual, crits o discussions, disminució del rendiment sense raó, augment de l'absentisme laboral sense fonament, etc.
 - A nivell individual: Conductes o comportaments anormals o irregulars, estats de còlera o ràbia injustificats, ansietat o depressió, percepció persistent i exagerada d'injustícia, abús de substàncies tòxiques (alcohol, tranquil·litzants, somnífers, drogues etc.), disminució de rendiment sense raó, augment de l'absentisme laboral sense fonament, etc.
- **Accions de sensibilització dirigides al conjunt de la plantilla:**

Elaboració d'estratègies de sensibilització:


Planificar formació específica a tots els nivells jeràrquics, tècnics dels serveis de prevenció i personal de les unitats de recursos humans i de les assessories jurídiques.

Difondre informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació:

- ✓ Elaborar díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una ampla difusió.
- ✓ Realitzar sessions d'informació a les persones treballadores per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol.
- ✓ Proporcionar informació de l'existència del protocol i el telèfon que l'institut Català de les Dones té per a la violència.
- ✓ Proporcionar informació sobre el procediment administratiu contra l'assetjament a través d'una adreça electrònica i un telèfon.
- ✓ Establir un apartat de preguntes freqüents al web.
- ✓ Oferir càpsules formatives i informatives a càrrecs de comandament.
- ✓ Informar de l'existència del protocol d'assetjament al Manual d' Acollida del personal.
- ✓ Establir algun sistema (bústia, correu electrònic o telèfon) on es puguin fer consultes i rebre assessorament sobre assetjament de forma anònima.

Realitzar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a l'organització i les característiques que presenta i buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut dels treballadors i en l'eficàcia de les organitzacions:

- ✓ Augment de la incapacitat temporal.
- ✓ Augment de l'absentisme.

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 9 de 30

- ✓ Incompliments d'horari.
- ✓ Problemes disciplinaris.
- ✓ Augment de l'accidentalitat.
- ✓ Disminució de la productivitat.
- ✓ Augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball.
- ✓ Increment de la demanda d'atenció mèdica per part de les persones d'un entorn laboral determinat.

Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament.

- ✓ Establir instruments d'identificació precoç de conflictes o mediació per a ús dels comandaments.
- ✓ Establir procediments per a la resolució de conflictes interpersonals.
- ✓ Fer sessions de formació i sensibilització, especialment sobre assetjament sexual als tècnics de prevenció de riscos laborals i als delegats de prevenció.

6.4 Actuacions d'intervenció

Les actuacions s'inicien a partir d'una sol·licitud d'intervenció per escrit i registrada (veure annex 2) adreçada a RRHH o directament a la Direcció de l' IDIBGI.

La sol·licitud pot provenir de la persona afectada, d'un company/a de feina, de la unitat de recursos humans o del/ de la delegat/da de prevenció.


En el cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol (veure annex 3). Si la persona no dóna el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, els tècnics de prevenció duran a terme les actuacions que considerin oportunes en l'àmbit psicosocial a l'àrea a on està ubicada i actuaran conseqüentment, establint les mesures correctores que considerin oportunes.

Durant totes les actuacions, les persones implicades podran estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral.

L'àrea de RRHH o la Direcció comunicaran el cas al Servei de Prevenció, el qual en farà una investigació mitjançant les eines de que disposi, que garantirà la implicació de totes les persones implicades.

RRHH i el Servei de Prevenció es reuniran amb la persona assetjada. Com a resultat de la reunió es poden donar diversos supòsits:

- a) S'arriba a la conclusió que no es assetjament (segons conductes descrites al punt 6.2).
- b) S'arriba a la conclusió que pot ser un cas d'assetjament laboral. En aquest cas es provarà de

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 10 de 30

solucionar per la via del procediment informal o, en cas que no sigui possible, es procedirà a aplicar el procediment formal.

6.4.1 *Procediment informal*

Buscar una solució a través del diàleg i la negociació entre les parts (evitant la coincidència de les mateixes en la negociació) o a través d'un mediador (amb la presència d'un representant de RRHH i un de la Direcció). Es determinarà un termini concret per a la realització de les actuacions resultants, de les quals se'n farà seguiment per part de RRHH i del Servei de Prevenció.

El mediador, que haurà de ser acceptat per les parts, actuarà objectivant la situació, determinant les mesures per la seva solució i constatant la resolució del problema, o si és el cas, proposant el pas al procediment formal.

Les actuacions resultants d'aquest procediment informal hauran de realitzar-se en un termini màxim de 15 dies i el resultat haurà de ser comunicat per escrit a la direcció de l'IDIBGI.

Les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe no sempre són percebudes com a tals, tant per la persona que emet els comportaments com per la persona que els rep. Per això és important que quan aquests comportaments es produeixin, posem en coneixement de l'altra persona la nostra disconformitat amb aquests comportaments, evitant que es produeixin malentesos o que la situació es degradi i/o empitjori.


Serà potestat de la persona que es consideri objecte d'una situació d'assetjament intentar resoldre el conflicte de manera informal, ja sigui:

de forma directe, és a dir, dirigint-se a la persona autora dels fets e informant-la que la seva actitud és ofensiva, el rebuig a les seves possibles pretensions i el requeriment per al cessament de la seva conducta.

amb la intervenció de la figura d'un mediador, qui s'encarregarà d'informar a la persona que manté aquests tipus de comportaments dels fets denunciats. Si mitjançant la resolució informal es resol el conflicte, és procedirà a incorporar el cas al registre general de successos de risc del Servei de prevenció de riscos laborals i es donarà per tancat el procés.

Si la via de resolució informal no ha funcionat o la gravetat dels fets així ho requereix es passarà a la via de resolució formal.

Les actuacions resultants d'aquest procediment informal hauran de realitzar-se en un termini màxim de 15 dies i el resultat haurà de ser comunicat per escrit a la direcció de l'IDIBGI.

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 11 de 30

6.4.2 Procediment formal

Quan el procediment informal no doni resultats, o bé, per la gravetat del cas sigui inapropiat per resoldre el problema, es recorrerà al procediment formal:

a) Es durà a terme una investigació per part del Servei de Prevenció. Si es considera convenient, es pot plantejar la possibilitat d'una mediació externa de les parts. En aquest sentit, el Servei de Prevenció disposa, a la seva unitat central, de professionals preparats per afrontar aquests casos.

b) Càrrega de la prova: d'acord amb el que preveu la llei orgànica 3/2007, en els procediments en què les al·legacions de la part reclamant es fonamentin en actuacions discriminatòries per raó de sexe, materialitzades en conductes d'assetjament sexual o en comportaments constitutius d'assetjament per raó de sexe, correspon a la part demandada provar l'absència de discriminació en la seva actuació i la proporcionalitat dels seus actes.

A la part reclamant li correspon, prèviament, aportar els indicis d'assetjament desencadenants de la inversió de la càrrega probatòria.

c) El Servei de Prevenció emetrà un informe al finalitzar la investigació, que serà enviat a RRHH i la Direcció de l'IDIBGI (veure Annex 5). El temps màxim des de la presentació de la sol·licitud fins a la tramesa de l'informe serà de 30 dies naturals.

d) La Direcció i/o Gerència de l'IDIBGI actuarà conseqüentment:

1) Si es tracta d'un conflicte laboral interpersonal o altres situacions aplicarà, si s'escau, les mesures correctores que aconselli l'informe. Informarà per escrit a les persones afectades de la resolució de la seva sol·licitud (veure Annex 4).


2) Si de l'informe se'n deriva que hi ha indicis d'un presumpte cas d'assetjament, la direcció de l'IDIBGI valorarà la informació disponible i podrà optar per:

a) Incoar la tramitació d'un expedient disciplinari i/o una sanció d'acord amb el règim de sancions definit.

INCOACIÓ D'EXPEDIENT DISCIPLINARI

En el cas que com a resultat de les actuacions practicades en l'expedient d'informació reservada hi hagi indicis de falta disciplinària o si directament les proves presentades són concloents i susceptibles, s'incoarà un expedient disciplinari en el termini màxim de 15 dies, on es farà constar la tipificació de la falta que presumptament ha comès la persona assetjadora i es nomenarà un instructor o instructora de dit expedient i, en el cas que per la gravetat dels fets fos necessari, s'adoptaran les mesures cautelars pertinents.

Si aquestes mesures passen per un desplaçament o un canvi de lloc de treball s'ha de garantir que es canviï la persona presumptament assetjadora, llevat que la víctima

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 12 de 30

decideixi que el trasllat el realitza ella. Per garantir la protecció davant de possibles represàlies, també cal garantir la confidencialitat en tot el procés i s'ha de facilitar que el trasllat, sigui de qui sigui, es faci d'una forma ràpida.

Les mesures cautelars, en cap cas, suposaran per a la víctima un perjudici o menyscabament de les seves condicions laborals o salarials.

L'instructor o instructora, en qualsevol moment del procés de l'expedient disciplinari, en el cas d'observar la possibilitat d'existència de responsabilitats penals, posarà els fets en coneixement del Ministeri Fiscal.

RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT DISCIPLINARI

Un cop l'instructor o instructora ha practicat totes les actuacions, de conformitat amb el procediment legal preceptiu, emetrà una proposta de resolució de la qual informará als membres de la Comissió tècnica Pla d'Igualtat i l'elevará al director competent per tal que dicti la resolució corresponent.

Tot i que no és objecte d'aquest protocol, les conductes de represàlia contra una persona que ha presentat una denúncia interna d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, o contra una persona que ha col·laborat en la investigació constitueixen una falta greu o molt greu i poden donar lloc a la incoació d'un expedient disciplinari.


En el cas de la presentació d'una denúncia per un presumpte assetjament sexual o per raó de sexe que després de la investigació i del procediment dut a terme sigui qualificat com a inexistent, i del resultat del qual quedi provat que hi ha hagut mala fe, s'incoarà un expedient disciplinari contra la persona que va presentar dita denúncia.

En el supòsit de resolucions de l'expedient disciplinari amb sanció que no comportin un trasllat forçós o acomiadament, es prendran les mesures oportunes perquè la persona assetjadora i la víctima no conviuen en el mateix ambient laboral i la víctima tindrà l'opció de romandre al seu lloc de treball o la possibilitat de sol·licitar el trasllat, que no pot suposar cap perjudici ni detriment de les seves condicions laborals.

Si s'han produït represàlies o hi ha hagut perjudicis per a la víctima durant l'assetjament i/o el procés d'investigació, aquesta tindrà dret a ser restituïda en les condicions laborals en les quals es trobava abans del mateix.

Si el resultat de l'expedient és de sobreseïment, però amb expressa declaració sobre la bona fe de la denúncia, la persona que va interposar la denúncia podrà sol·licitar el trasllat de lloc de treball, i a aquests efectes el Servei de Recursos humans estudiarà la viabilitat de dur-la a terme.

Els membres de la Comissió Tècnica del Pla d'Igualtat supervisaran la imposició i el compliment efectiu de les sancions motivades pels supòsits d'assetjament sexual o

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 13 de 30

per raó de sexe. Per aquest motiu haurà de ser informada d'aquests casos per part de la direcció de Recursos Humans.

SANCIONS

En el marc de la potestat sancionadora de l' empresa, i en el supòsit que la investigació dels fets demostrï que s'ha produït una situació d' assetjament, l' empresa imposarà les sancions.

La graduació de faltes per l' assetjament sexual o per raó de sexe són considerades com una falta molt greu, falta que pot ser sancionada amb:

- suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies.
 - Trasllet de departament o servei per un període de 3 mesos fins a un any.
 - Inhabilitació per ascendir de categoria durant 3 anys com a màxim.
 - Acomiadament.
- b) Constituir una comissió d'investigació interna per continuar l'estudi del cas i, un cop conclosa la investigació i emès l'informe (veure Annex 6), dur a terme les actuacions necessàries, evitant que les parts implicades no pateixin cap mena de perjudici, especialment que no es doni una doble victimització.


La comissió d'investigació interna.

Ha de fer la investigació de tots els casos en que el/la Gerent o el/la Director/a, sol·liciti intervenció per assetjament i emetre un informe amb les conclusions de la seva investigació i propostes d'actuació per al Gerent o el/la Director/a.

La comissió d'investigació, la integraran persones influents, amb capacitat de decisió dins de l' empresa y de diversos departaments, y especialment de l' àrea o departament responsable de la gestió dels RRHH i de Riscos laborals, tanmateix òrgans competents com el Centre de Seguretat i Salut, del departament de Treball i altres departaments, segons la tipologia de l' assetjament.

En formaran part:

- Un/a membre de la unitat de recursos humans.
- Un/a membre de l'assessoria jurídica de l' empresa.
- Un/a tècnic/a especialista en ergonomia i psicociologia aplicada del servei de prevenció propi.
- Un/a especialista en medicina del treball.
- Un/a membre de la Gerència o Direcció.
- En les sol·licituds d'intervenció per motiu d'assetjament psicològic: un/a tècnic/a dels Centres de Seguretat i Salut Laboral, del Departament de Treball que actuarà com a assessor/a.

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 14 de 30

- En les sol·licituds d'intervenció per motiu d'assetjament sexual o per raó de sexe, formaran part de la comissió una persona especialitzada de l' Institut Català de les Dones (ICD) o dels òrgans competents en la matèria, quan es tracti d'un cas per orientació sexual, i l'agent d'igualtat d' IDIBGI, si aquesta figura existeix, que actuaran com a assessor/a.
- c) Quan l'estudi conclogui que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, bé siguin físics o psíquics, es derivarà el cas a la mútua, que juntament amb l'informe emès, valorarà el cas des d'un punt de vista mèdic i atindrà els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut sofrir.
- d) La Unitat bàsica de prevenció durà el registre dels casos d'assetjament denunciats (veure Annex 7) i informaran amb una freqüència semestral a la Unitat central de prevenció, que en farà el seguiment estadístic i promourà les modificacions que consideri convenients per a un millor funcionament del procediment.

La UCP informarà semestralment a la Subdirecció General de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral dels casos d'assetjament denunciats a l'IDIBGI i a la Comissió Paritària de prevenció de riscos laborals de l'IDIBGI.

La Subdirecció General de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral farà, també, un seguiment de totes les consultes que d'aquest tema s'hagin pogut fer als organismes, entitats i associacions que treballen en aquesta problemàtica: Programa per al Col·lectiu Gai, Lesbià i Transsexual, Institut Català de les Dones (ICD), Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (OPPI), Comissions paritàries de prevenció de riscos laborals, Inspecció de Treball i de la Seguretat Social i altres associacions dedicades a assumptes relacionats amb aquesta temàtica.


Les dades estadístiques es faran arribar a l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat, a la Comissió Paritària de prevenció de riscos laborals sectorial i que correspongui, i a la Comissió Paritària general de prevenció de riscos laborals.

- e) El seguiment de l'execució i del compliment de les mesures correctores de l'aplicació d'aquest protocol correspondrà a l'àrea de RRHH, que n'informarà a la direcció i/o gerència del centre fins al tancament de les actuacions.

La UBP Ha de donar, si escau, durant i després assessorament tècnic, suport psicològic i mèdic adequat a les persones afectades pel possible assetjament, i valorarà la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina i/o psicologia per tal d'evitar o minimitzar al màxim la seva possible afectació.

El gerent ha de garantir que les persones implicades puguin aportar, durant totes les actuacions, la informació que considerin adient. Tanmateix donar suport a les persones empleades que puguin estar patint aquesta situació.

Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 15 de 30


Mesures de prevenció post-exposició

En el cas que les mesures preventives en front les situacions de violència, i en concret en relació a l'assetjament sexual o per raó de sexe no hagin funcionat, s'hauran d'establir mesures de prevenció terciàries encaminades a rehabilitar i/o restituir la salut a les persones tant actives com passives de la situació de conflicte.

Tanmateix s'estableix el seguiment dels casos tractats per part de l'Agent d'igualtat si existeix, amb contactes amb les persones implicades, per verificar que la resolució ha estat efectiva.

7 Revisió

La revisió o modificació d'aquest procediment es realitzarà sempre que el seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic, amb la participació dels òrgans competents del centre.

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 16 de 30


Referències

1. Normativa catalana

- Els articles 15.2 i 40.7 i 8 de L'Estatut d'autonomia de Catalunya.
- Els articles 92 h), 115 b) i 116.1 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- Decret 312/1998, d'1 de desembre, de creació dels serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no discriminació per motiu d'opció sexual.
- Programa per al col·lectiu gai, lesbià i transsexual, aprovat el 28 de juny de 2005.
- Pla interdepartamental per a la no discriminació de les persones homosexuals i transsexuals aprovat el 5 de setembre de 2006.
- Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals, creat el 24 de juny de 2007.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

2. Normativa espanyola


- Els articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.
- Articles 172, 184, 316 a 318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Articles 28 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni per part de persones del mateix sexe.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones.

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 17 de 30

- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones, referida al canvi d'identitat de gènere corresponent a les persones transsexuals.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Els articles 115, 116 i 117 del Reial decret legislatiu 1/ 1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Articles 4.2 c) i e), 96.11 i 14 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Articles 8.11 i 13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- El Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 1370/2007, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Inter ministerial d'Igualtat entre Dones i Homes.

3. Normativa europea

- Carta Europea per a la Igualtat entre Homes i Dones.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral al lloc de treball. [2001/2339/(INI)].
- Comissió de la Unió Europea (2001) "Violencia en el trabajo". Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Doc. 0978/01 ES.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28-3-02).
- Carta Social Europea de 3 de maig de 1996.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'homofòbia a Europa, de 18 de gener de 2006, que demana als estats membres que prenguin qualsevol mesura que considerin adequada per lluitar contra la discriminació per raó d'orientació sexual.
- Directiva 2000/78/CE del Consell d'Europa. L'apartat 11 fa referència a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tractament en el lloc de treball i l'ocupació sense discriminació per raó d'orientació sexual.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 18 de 30

professionals, i a les condicions de treball. En l'art. 2 s'inclouen definicions d'assetjament i en el punt 3 d'aquest mateix article es remarca que l'assetjament i l'assetjament sexual seran considerats discriminació per raó de sexe, i per tant, seran prohibits

- Codi de conducta europeu, tot i no ser vinculant, tracta l'assetjament sexual com un problema per discriminació per raó de sexe.
- Comissió d'Oportunitats per a la Igualtat en l'Ocupació dels EUA.


4. Altres

- NTP 507 sobre assetjament sexual.
- El número 23, sobre assetjament psicològic en el treball, dels Fulls d'Informació Monografies del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya

Bibliografia

1. Assetjament psicològic


- AUSFELDER, Trude (2002) *Mobbing: El acoso moral en el trabajo: Prevención, síntomas y soluciones*. Océano Ámbar.
- BARBADO, Patricia (27/10/2004) "Acoso psicológico en el ámbito laboral (mobbing). Su tratamiento en la jurisprudencia española". *Revista de jurisprudencia Argentina*. Buenos Aires.
- *Carta Social Europea*, de 3 de maig de 1996.
- COMUNIDAD DE MADRID (2001) *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Consejería de Trabajo.
- CCOO (2002) *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing): Los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud*.
- FIDALGO Vega, Manuel et al. (2010) *Acoso psicológico en el trabajo: definición*. Nota Técnica de Prevención núm. 854. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- GÓNGORA Yerro, Juan José; LAHERA Martín, Matilde; RIVAS Bacaicoa, M^a Luisa (2002) *Acoso psicológico en el trabajo mobbing*. Gobierno de Navarra.
- GONZÁLEZ DE RIVERA, José Luis (2002) *EL MALTRATO PSICOLÓGICO: Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Espasa Calpe.
- HIRIGOYEN, Marie-France (2001) *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós.
- HIRIGOYEN, Marie-France (2001) *El acoso moral en el trabajo*. Paidós.
- LÓPEZ Cabarcos, M^a A.; VÁZQUEZ Rodríguez, P^a (2003) *Mobbing: Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*. Pirámide.

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 19 de 30


- LUNA, Manuel, YELA, Carmen y ANTÓN, Alicia. *Acoso psicológico en el trabajo (Mobbing)*. Unión Sindical de Madrid - región de CCOO. Ediciones GPS
- Félix MARTÍN Daza y Jesús PÉREZ Bilbao (2003). *NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- MEDIAVILLA, Gerardo: *¿Por qué la han tomado conmigo? Casos reales de mobbing*. Círculo de Lectores.
- MORENO Jiménez, Bernardo; RODRÍGUEZ Muñoz, Alfredo; GARROSA Hernández, Eva (2004). *Acoso psicológico en el trabajo: una aproximación organizacional*. "Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones". Vol. 20; núm. 3
- PIÑUEL y Zabala, Iñaki (2001) *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Sal Térrea.
- PIÑUEL, Iñaki (2004) *Neomanagement: jefes tóxicos y sus víctimas*. Aguilar.
- PIÑUEL, Iñaki *MOBBING. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*. Aguilar.
- RODRIGUEZ, Nora (2002) *Mobbing: Vencer el acoso moral*. Planeta.
- RUANO Hernández (2000) "La violencia y agresividad en el trabajo". *Mapfre Seguridad*, núm. 78.
- SOLOMON, Muriel (2002) *¿Se puede trabajar con gente difícil?* Gestión 2000.
- VELÁZQUEZ, Manuel (2002) *La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing*. ISTAS.

2. Assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i violència de gènere

- AMORÓS, Celia. *Violencia y Sociedad Patriarcal*, Ed. Pablo Iglesias
- BORDERIAS, Cristina; CARRASCO, Cristina, ALEMANY, Carme (1994) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, ICARIA-FUHEM
- CCOO. Secretaría Confederal de la Mujer *Acción sindical frente al acoso sexual*
- CCOO. Secretaría confederal de la mujer (1998), *Las raíces del Acoso. Investigación cualitativa sobre el acoso sexual en el trabajo*. Gea 21, Grupo de Estudios y Alternativas
- CORSI, Jorge (comp.) (1997) *Violencia Familiar. Una mirada interdisciplinar sobre un grave problema social*, Paidós
- HEISE, Lori; PITANGUY, Jacqueline; GERMAIN, Adrienne (1994) *Violencia contra la mujer: La carga oculta de la salud*. DC, OPS

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 20 de 30

- INSTITUTO DE LA MUJER (1992) *Código de conducta para combatir el acoso sexual*. Serie Documentos, núm. 12.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando (1995) *La protección jurisdiccional en el orden social frente al acoso sexual en el trabajo*. Actualidad jurídica Aranzadi, núm. 185.
- POTEMAN, Carole (1995) *El contrato sexual*, Anthropos
- PÉREZ DEL RIO, T (1990) "El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social" *Relaciones Laborales*, vol. II (p.181-199).
- RUBENSTEIN, Michael (1991) *Intervención en el seminario sobre acoso sexual*.
- SERRANO, Ignacio (1995) *El acoso sexual*, TAPIA, núm. 80.
- TOMÉ, Ana (1999) *Investigació sobre la normativa i jurisprudència respecte a l'assetjament sexual*. Encàrrec de la Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya. Projecte: Afrontar. Iniciativa Daphne.
- TORNS, Teresa; BORRÀS, Vicenç; ROMERO, Alfons (1999). "L'assetjament sexual en el món laboral: un indicador patriarcal". *Sociología del trabajo, Nueva Época*, núm. 36, primavera 1999.

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 21 de 30

Annex 1 – Conductes de la persona assetjadora i conseqüències.


Exemples de comportaments d'assetjament sexual a través dels quals exerceixen la seva pressió les persones assetjadores sexuals:

- Comentaris sobre la roba.
- Comentaris sobre el físic.
- Mirades lascives.
- Gesticulacions lascives.
- Cites fora de la feina per parlar d'assumptes relacionats amb el treball (renovació de contractes, accés a la formació, millores de sou, etc.).
- Oferiments d'amistat i d'intimitat en moments personals delicats (separacions, divorcis, etc.).
- Acorralaments, grapejades, etc.
- Peticions clares de favors sexuals sota amenaça i coacció.


Exemples de comportaments d'assetjament per raó de sexe:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menysprear el treball realitzat per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per ex. Infermers homes).
- Ignorar aportacions, comentaris i accions (excloure, no prendre seriosament).
- Per motiu d'embaràs o maternitat: denegar a una dona arbitràriament permisos als quals hi té dret, assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional, etc.

Les conseqüències per a la persona assetjada presenten, bàsicament, seqüeles de tipus personal:

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 22 de 30

- Psíquiques:
 - Ansietat amb pors i sensació constants d'amenaça.
 - Sensacions d'inseguretat que generen, alhora, disminució de l'autoestima, sentiments de fracàs i de frustració, o d'imptència, etc.
 - Sensacions de vulnerabilitat.
 - Sentiments d'indefensió.
 - Sentiments de culpa.
 - Dificultats de concentració.
 - Tristesa.
 - Estrés.
 - Quadres depressius.
- Físiques: Problemes de salut funcionals i/o orgànics (insomni, taquicàrdies, cefalees, migranyes, alteracions digestives, problemes cutanis, etc.).
- Laborals:
 - Desmotivació i insatisfacció.
 - Pèrdua de perspectives professionals.
 - Associació del treball amb un ambient hostil que ocasiona sofriment.
 - Augment de l'absentisme.
 - Canvis de treball.
- A l'empresa: Repercussions econòmiques i d'organització (enrarament del clima laboral, disminució rendiment laboral, més sinistralitat, etc.).

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 23 de 30

Annex 2 – Sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral.

Data entrada:
Codi:

Persona sol·licitant

- Persona afectada Dpt. RRHH Company/a de feina
 Delegat de Prevenció Altres

Dades de la persona afectada

Nom i cognoms:

NIF:

Sexe: H / D

Telèfon:

Descripció del tipus d'assetjament

- Psicològic Sexual Per raó de sexe Per orientació sexual
 Altres (Especificar:.....)


<u>Descripció:</u>

Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina de l'Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta.

A omplir per Dpt. RRHH IDIBGI

Data:
Signatura:
Nom i cognoms sol·licitant:

Nota: Totes les dades i informes que la institució utilitzi per a la gestió del cas es tractaran sempre respectant d'acord amb el que estableix la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, en matèria de Protecció de Dades de Caràcter Personal. Aquesta informació quedarà inclosa en un fitxer propietat de l'Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta.

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 24 de 30

Annex 3 – Consentiment informat per a la investigació de casos d’assetjament.

Autoritzo a l’ àrea de RRHH i de Prevenció de l’ Institut d’ Investigació Biomèdica de Girona a estudiar i analitzar l’ entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball i a les meves funcions dins d’ aquesta institució a la qual treballo i/o presto serveis, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d’ aquest estudi es puguin derivar, en aplicació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l’ actuació i la resolució de situacions d’ assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina de l’ Institut d’ Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta.

Conec el contingut del Protocol, en relació als drets i deures que se’ n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

La signatura d’ aquest consentiment no suposa cap mena de renúncia a possibles reclamacions futures, tant d’ ordre mèdic o psicològic com legal.

Girona, a de de 20...


Treballador/Col·laborador

Nom i cognoms:

DNI:

Signatura:

Nota: Totes les dades i informes que la institució utilitzi per a la gestió del cas es tractaran sempre respectant d’ acord amb el que estableix la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, en matèria de Protecció de Dades de Caràcter Personal. Aquesta informació quedarà inclosa en un fitxer propietat de l’ Institut d’ Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta.

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 25 de 30

Annex 4

Informe de la Direcció de l'IDIBGI a les parts afectades sobre els resultats de l'estudi de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral

Descripció del cas

Resultats de l'estudi

- Indicis d'assetjament
 No hi ha indicis d'assetjament
 Altres tipus de conflicte
 Altres diagnòstics. Especifiqueu-los

Decisió de la Direcció de l'IDIBGI

- Aplicar les mesures correctores recomanades per l'Àrea/pel Servei de Prevenció i prioritat


	Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu-los
1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

- Promoure una mediació entre les parts afectades
 Altres. Especifiqueu-les
 Trasladar l'expedient al/a la secretari/ària general

Exposició dels motius que sostenen la decisió

Localitat i data

Signatura del/de la Direcció.

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 26 de 30

Annex 5

Codi del cas

Informe del Servei de Prevenció a la Direcció de l'IDIBGI

Dades generals/registre

Data d'entrada al registre	Data de recepció de la sol·licitud d'intervenció
Personal tècnic que realitza l'estudi	
<input type="checkbox"/> Servei de prevenció propi	<input type="checkbox"/> Servei de prevenció aliè. Especifiqueu-lo

Dades personals de la persona sol·licitant

Nom i cognoms	NIF	Sexe
		<input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> D

Dades professionals

Centre de treball	Unitat directiva		
Vinculació laboral			
<input type="checkbox"/> Laboral fix/a	<input type="checkbox"/> Laboral temporal		
Categoria	Grup	Nivell	
Tipus d'ocupació desenvolupada	Jornada	Horari	Torn

Motiu/s de la sol·licitud d'intervenció

Assetjament psicològic
 Assetjament sexual
 Assetjament per raó de sexe
 Assetjament per raó d'orientació sexual
 Altres discriminacions. Especifiqueu-les

Descripció dels fets

Finalitat de l'estudi


Verificar els fets descrits per la persona demandant i establir conclusions.

Metodologia utilitzada en l'estudi

Aplicació del procediment tècnic que estableix el punt 2.2. del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

Resultats de l'estudi

Indicis d'assetjament
 Altres tipus de conflicte
 Altres diagnòstics. Especifiqueu-los

 <p>Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta</p>	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 27 de 30

Consideracions i aclariments


Mesures correctores proposades i prioritat

	Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu-les
1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Noms i cognoms dels tècnics que han fet l'estudi

Localitat i data

Signatures

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 28 de 30

Annex 6

Codi del cas

Informe de la Comissió d'Investigació al/a Director/a de l'IDIBGI dels resultats de l'estudi de sol·licitud d'intervenció per assetjament laboral

Data de recepció de la sol·licitud d'intervenció

Dades personals de la persona sol·licitant

Nom i cognoms _____ NIF _____ Sexe H D

Centre de treball _____ Unitat directiva _____

Vinculació laboral
 Laboral fix/a Laboral temporal

Categoria _____ Grup _____ Nivell _____

Tipus d'ocupació desenvolupada _____ Jornada _____ Horari _____ Torn _____

Antiguitat en el lloc de treball _____

Motiu/s de la sol·licitud d'intervenció

Assetjament psicològic Assetjament sexual Assetjament per raó de sexe Assetjament per raó d'orientació sexual

Altres discriminacions. Especifiqueu-les _____


Descripció dels fets _____

Metodologia utilitzada en l'estudi

Conclusions de la Comissió d'Investigació

Indicis d'assetjament No hi ha indicis d'assetjament Altres tipus de conflicte

Altres diagnòstics. Especifiqueu-los _____

 <p>Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta</p>	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 29 de 30


Consideracions i aclariments

Mesures correctores proposades i prioritat

	Immediata	1 setmana	15 dies	1 mes	Altres. Especifiqueu-les
1.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Lloc i data

Signatura del/de la president/a de la Comissió d'Investigació

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol prevenció assetjament psicològic, sexual i altres	RRH-DOC-001	10/10/2018	02	Anna Ribas
	Modificació: Adaptació format ISO 9001				Pàgina: 30 de 30

Annex 7

Fitxa de comunicació de dades per al seguiment i avaluació del protocol d'assetjament laboral

Dades generals

Tipus d'assetjament	Data d'inici del cas	Data de resolució del cas
Detalleu si el cas s'ha passat a una comissió d'investigació <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No		Detalleu si s'ha obert un expedient disciplinari <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Codi identificació (*)	Observacions	

Dades personals de la persona afectada

Grup d'edat	Sexe <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> D	Vinculació laboral	Cos
Grup (personal funcionari i interí)	Grup (personal laboral)	Anys d'antiguitat a l'Administració	
Resultat de la investigació <input type="checkbox"/> No hi ha indicis d'assetjament <input type="checkbox"/> Hi ha indicis d'assetjament		Aplicació de mesures correctores <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí. Especifiqueu-les	
Nombre d'afectats	Via judicial <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No		

Dades del centre de treball

Departament	Adreça del centre de treball	
Unitat directiva	Nombre de treballadors/ores del centre	Activitat

Dades del subjecte actiu

Grup d'edat	Sexe <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> D	Vinculació laboral	Cos
Grup (personal funcionari i interí)	Grup (personal laboral)	Anys d'antiguitat a l'Administració	Nombre d'agressors/ores
Resultat de la investigació <input type="checkbox"/> No hi ha indicis d'assetjament <input type="checkbox"/> Hi ha indicis d'assetjament		Aplicació de mesures correctores <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí. Especifiqueu-les	
Localitat i data			

(*) Codi de l'IDIBGI i any d'inici del cas, separats per una barra del número de cas dins de l'IDIBGI sense tenir en compte l'any (per exemple, UCP08/3).