


 IDIB GI <small>Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta</small>	 <small>HR EXCELLENCE IN RESEARCH</small>	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 1 de 49	

Índex

1	Introducció	2
2	Referències normatives.....	3
3	Objectius.....	5
4	Àmbit d'aplicació	6
5	Publicitat del protocol	6
6	Confidencialitat, registre i estadística	7
7	Compromís de l'Institut d'Investigació Biomèdica de Girona amb la gestió de l'assetjament integral.....	8
8	Contingut.....	9
8.1	Conductes d'assetjament	9
8.2	Conductes no considerades com a assetjament	20
9	Actuacions preventives	21
10	Obligacions per a cada part implicada en el procés.....	25
11	Actuacions d'intervenció	26
11.1	Mesures proactives: procediment d'actuació a nivell general	26
11.2	Consideracions prèvies amb persones en situacions d'especial vulnerabilitat	27
11.3	Determinació de la comissió instructora per a casos d'assetjament	27
12	Procediment	28
12.1	L'inici del procediment: la denúncia.....	28
12.2	La fase preliminar o procediment informal.....	30
12.3	L'expedient informatiu	31
12.4	La resolució de l'expedient d'assetjament.....	32
12.5	Seguiment.....	33
13	Mesures reactives: identificació i règim disciplinari	33
14	Durada, seguiment, obligatorietat del compliment i entrada en vigor	35
15	Registre i dipòsit del protocol actualitzat. Revisió.	35
	Referències.....	35
	Bibliografia	38
	Annexos.....	40

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 2 de 49

1 Introducció

Les situacions d'assetjament a la feina, en qualsevol de les seves modalitats, forma part dels riscos psicosocials que poden afectar a les persones 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 moral, 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 l'IDIBGI per a l'erradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que pateixin aquestes situacions.

Aquest document respon a la necessitat de prevenir, sensibilitzar i, en el seu cas, erradicar amb totes les garanties aquestes formes de violència i discriminació en l'àmbit laboral, així com de complir amb els articles 46 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes; l'article 12 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual; i el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i depòsit de convenis i acord col·lectius de treball; així com l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals.

D'una banda, mostra a les persones treballadores el compromís de la fundació de prevenir i erradicar aquestes formes de violència. D'altra, sensibilitza a la plantilla en relació a les conductes que no han de ser tolerades mitjançant la prevenció i garantint una via interna, confidencial i ràpida de resolució, erradicació i reacció davant conductes o comportaments que poden produir-se a l'IDIBGI en contra de la llibertat sexual i la integritat moral, siguin o no constitutives de delictes.

En el supòsit de detectar un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'empresa, o encaminat a qualsevol de les altres conductes a les que es farà referència més tard, el protocol permet que puguin proposar-se i adaptar-se actuacions ràpides, confidencials i amb garanties enfocades a la seva erradicació, així com a protegir a la presumpta víctima durant el procediment. Si es demostra que la situació denunciada efectivament és susceptible d'una de les mencionades s'actuarà amb la contundència que es requereix.

En aquelles altres situacions en les que el que existeix és un tracte inadequat, tot i que no pròpiament una situació d'assetjament o un acte contrari a la llibertat sexual i la integritat moral, activar el protocol evita que les conductes irregulars continuïn perpetuant-se en el temps i s'agreugin; a més de permetre que l'empresa adquireixi consciència del que està passant i adopti les



 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 3 de 49

mesures adequades i necessàries per requerir i advertir a la persona que ha tingut comportaments inadequats que cesi en la seva conducta de forma immediata.

2 Referències normatives

En l'estudi de l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i qualsevol altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, s'ha de prendre en consideració la normativa internacional, europea i estatal.

- A nivell internacional, és d'obligada referència el:
 - Conveni número 111 de la O.I.T. relatiu a la discriminació en matèria de treball i ocupació, 1958;
 - Conveni número 190 sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament al món laboral, 2019;
 - La Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) i les seves recomanacions generals N° 19 y N° 35; i la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, 1995.
- Des de l'àmbit de la Unió Europea, i en allò relacionat amb el marc normatiu en matèria d'assetjament i igualtat de tracte i prohibició de la discriminació de gènere, a més de l'aplicació genèrica de les Directives referents a la igualtat de tracte i no discriminació de gènere, cal destacar:
 - Directiva 2002/73/CE, refosa posteriorment en la Directiva 2006/54/CE, relatives ambdues a l'aplicació del principi de tracte entre homes i dones en assumptes de feina i ocupació, que estableixen que tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe constitueixen manifestacions discriminatòries a les que s'ha de fer front en l'àmbit de l'empresa.
 - Directiva 2004/113/CE per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de béns i serveis i el seu subministrament.
 - Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica (Conveni d'Estambul), 2011.
- A nivell estatal, a més de les lleis que suposen la transposició en l'ordenament intern de les mencionades Directives, destaquen:

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 4 de 49	

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 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.

La Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual indica que:

Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación. De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas.

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 5 de 49

También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio. Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

3. Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género». Cabe valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen.

4. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.

En virtut d'aquest dret de les persones treballadores, l'IDIBGI es compromet a regular, mitjançant aquest protocol, qualsevol cas d'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'erradicar 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:

- Recolzar la cultura preventiva de l'assetjament en totes les seves manifestacions.
- Generar un clima lliure d'assetjament.
- Manifestar la tolerància zero davant d'aquest tipus de situacions i comportaments.

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 6 de 49	

- Elaborar estratègies de sensibilització i facilitar la identificació de les conductes constitutives d'assetjament.
- 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 que evitin la victimització secundària de la persona assetjada, així com la seva revictimització, facilitant, si fos necessari, l'accés a atenció psicològica, social o legal.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents intervinents.

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 personal de l'IDIBGI i personal d'una empresa externa contractada o empresa client de la fundació, l'IDIBGI informará 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 convenientes.

5 Publicitat del protocol

Per a prevenir i evitar les situacions de violència i assetjament fins ara descrites, l'IDIBGI haurà de comunicar l'adopció del protocol a totes les persones que presten serveis a l'organització, a través del correu electrònic, publicant-lo a més a la web, la intranet, el taulell d'anuncis, per escrit o qualsevol altre mitjà eficaç que serveixi per donar a conèixer tant la seva existència com el seu contingut

Una entitat que promou la tolerància zero davant l'assetjament integral ha de:

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 7 de 49	

- Informar al personal de l'organització dels procediments.
- Informar de les conductes que es consideren assetjament sexual i per raó de sexe i de les sancions.
- Realitzar accions formatives periòdiques.

6 Confidencialitat, registre i estadística



Totes les comunicacions de presumptes casos d'assetjament sexual o per raó de sexe quedaran recollides al registre intern de la institució per part de la Comissió Instructora, per tal de tractar-les estadísticament.

La Comissió Instructora crearà i mantindrà actualitzat el registre informàtic o, segons el sistema d'ús habitual, i registrarà les situacions produïdes en aplicació del present procediment, que serà d'ús restringit per part del personal d'aquesta comissió.

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 camps que contindrà son:

- 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.

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 8 de 49	

7 Compromís de l'Institut d'Investigació Biomèdica de Girona amb la gestió de l'assetjament integral

Amb el present protocol, l'IDIBGI manifesta la seva tolerància zero davant la concurrència en tota l'organització de conductes constitutives d'assetjament en totes les seves manifestacions.

A l'adoptar aquest protocol, l'IDIBGI vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació davant l'assetjament en qualsevol de les seves manifestacions, informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis a l'organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, sense tenir una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'entitat, tals com persones en formació, pràctiques no laborals o voluntariats.

Aquest protocol no es limita al personal de dins l'organització, sinó que també s'aplicarà a aquelles persones que no formen part d'aquesta però que es relacionen amb l'IDIBGI per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de feina o professió.



Derivat de l'anterior, l'IDIBGI manifesta la voluntat d'incloure la perspectiva de gènere a les polítiques de gestió de l'empresa, així com assegurar el Principi d'Igualtat d'Oportunitats i Tracte com una màxima de qualitat en la gestió.

Així mateix, l'IDIBGI assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol a les empreses a les que desplaci el seu personal, així com aquelles de les que procedeix el personal que treballa a l'IDIBGI, fet que es farà constar als contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder de la direcció de l'empresa, i per tant, l'IDIBGI no pogués aplicar el procediment en la seva totalitat, es dirigirà a l'empresa competent amb l'objectiu d'adoptar les mesures oportunes i, en el cas, sancionar a la persona responsable advertint que, de no fer-ho, la relació mercantil que uneix ambdues empreses podrà extingir-se.

El protocol s'aplicarà a les situacions d'assetjament que es produeixin durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix:

- Al lloc de feina, incloent als espais públics i privats quan són un lloc de feina.
- Als llocs on la persona treballadora descansa o menja, o als que utilitza instal·lacions sanitàries, banys o vestuaris.
- Als desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionades amb el treball.
- En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 9 de 49

realitzades per mitjà de tecnologies (assetjament virtual o ciberassetjament).

- A l'allotjament proporcionat per la persona contractant.
- Als trajectes entre el domicili i el lloc de feina.

Aquest protocol dona resposta als articles 46,2 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes; el RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals, i a tota la normativa vigent a la data de posada en pràctica del mateix.

En efecte, l'IDIBGI al comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i fa constar la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de l'assetjament – sensibilització i informació de comportaments no tolerats per la fundació, com en la difusió de bones pràctiques i implementació de les mesures que siguin necessàries per gestionar les queixes i denúncies que es puguin plantejar, així com per resoldre segons precedeixi en cada cas.

Salt, a 28 de novembre de 2024





Anna Ribas
Gerent de l'IDIBGI

8 Contingut

8.1 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 la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats:

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 10 de 49

- Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per una persona treballadora o un grup de treballadors/es sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per una persona treballadora o per un grup de persones treballadores sobre una persona companya seva.
- Situacions en què intervenen agents externs a l'entitat.

8.1.1. Assetjament moral o *mobbing*



L'assetjament dins d'aquesta tipologia és un continuat i deliberat maltractament verbal o modal que rep una persona per part d'una altra o altres, amb l'objectiu de sotmetre-la, fer-la sentir inferior o destruir-la psicològicament i que consisteix en comportaments de fustigació freqüents, recurrents i sistemàtics contra ella¹.

El C190 – Conveni sobre la violència i l'assetjament, (núm. 190) de la OIT senyala que: l'expressió de "violència i assetjament" al món laboral designa un conjunt de comportaments i pràctiques inacceptables, o d'amenaques de tals comportaments i pràctiques, ja sigui que es manifestin una sola vegada o de manera repetida, que tinguin com a objecte, causin o siguin susceptibles de causar, un dany físic, psicològic, sexual o econòmic.

Amb això, és essencial deixar clars els següents conceptes:

1. L'assetjament no és una percepció subjectiva, sinó que pot ser avaluat per proves psicomètriques realitzades i interpretades per especialistes en la matèria.
2. L'assetjament pot produir clars símptomes compatibles amb el Trastorn d'Estrès Posttraumàtic.
3. La clau és la prevenció abans de que apareguin danys psicològics, físics i socials.
4. És conscient, sistemàtic i prolongat en el temps.
5. És essencial emfatitzar la importància que implica afegir l'adjectiu "moral" al terme d'assetjament, al significar que aquest tipus d'assetjament té com a finalitat l'enfonsament íntim i psicològic de la persona.



¹ Dr. Piñuel, 2021.

 Institut d'Investigació Blomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 11 de 49	

6. Genera importants problemes de convivència i produeix lesions psíquiques en el subjecte assetjat, deteriorant així la seva integració a l'empresa i portant a casos d'absentisme laboral per baixa mèdica, que impliquen un trastorn en el desenvolupament normal del treball i una càrrega per la Seguretat Social.
7. No es requereix una reiteració de la conducta ni que existeixi una intencionalitat en aquesta per ser considerada assetjament, sinó que és suficient amb que s'hagi produït un atac contra la dignitat de la persona.
8. Una forma característica d'estrès laboral que es produeix arran de les relacions interpersonals existents al centre de treball, on la part assetjadora té més recursos, suport o posició superior a la de la persona afectada, qui percep la intenció de causar-li dany o mal. Aquesta situació acaba sent especialment estressant, sense que la persona assetjada sàpiga com afrontar-la per poder modificar-la ni com controlar les reaccions emocionals que li produeix aquest procés. El fracàs en aquest afrontament i en el control de l'ansietat desencadena una patologia pròpia de l'estrès que es va cronificant i agreujant progressivament.

Entre els elements de l'Assetjament moral apareix:

1. Desigualtat de poder entre els subjectes actiu i passiu, ja sigui real, o percebuda, ja que pot tenir lloc a nivell horitzontal o vertical (Exemple: relació asimètrica de poder, ja sigui per la posició jeràrquica o per qualsevol altra raó, com una major influència sobre la resta de la plantilla).
 - La responsabilitat pot ser del subjecte actiu, a més del superior jeràrquic o l'empresa (per omissió o cooperació explícita o implícita).
 - Es podria estudiar com a assetjament laboral (subjecte actiu) persones no pertinents a l'empresa, però relacionades directament amb la mateixa, fet denominat Violència de Tercers (proveïdors/es, pacients, usuaris/es, clients/es, visitants, entre altres).
2. Dignitat com a bé jurídic protegit, així com defensa del principi d'igualtat i no discriminació i el dret a l'honor.
3. Reiteració de la conducta assetjadora durant un període de temps, però és essencial la prevenció, i no esperar a la producció efectiva de la lesió.
4. Intencionalitat.
5. Efectes de l'assetjament moral sobre la víctima.

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 12 de 49

Especial menció al conveni C190 que senyala que un sol acte pot ser considerat assetjament moral segons algunes especificacions:

C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

A efectos del presente Convenio: a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.



8.1.2. Assetjament sexual

Sense perjudici de l'establert al Codi Penal, als efectes d'aquest protocol, constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant u ofensiu. Així, l'Organització Internacional del Treball (OIT) detalla que el acoso sexual es una manifestación grave de la discriminación por motivos de sexo y una violación de los derechos humanos.²

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

² Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), de la OIT

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 13 de 49

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).

A títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

Conductes verbals



- Suposats d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per l'activitat sexual;
- Flirtejors ofensius;
- Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens;
- Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials no desitjats;
- Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual;
- Preguntes, descripcions o comentaris sobre fantasies, preferències i habilitats/capacitats sexuals;
- Difusió de rumors sobre la vida sexual de les persones;
- Invitacions persistents per participar en activitats socials o lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.

Conductes no verbals

- Exhibició de fotografies sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos.
- Cartes o missatges de correu electrònic o a les xarxes socials de caràcter ofensiu i amb contingut sexual.
- Gestos obscens, xiulets, gestos o mirades impúdiques.

Comportaments físics

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, apropament físic excessiu i innecessari.
- Arraconar o buscar deliberadament quedar-se a soles amb una persona de forma

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 14 de 49	

innecessària.

Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual poden diferenciar-se l'assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual que consisteix en forçar a la víctima a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball, que afecten a l'accés a la formació professional, a la promoció, a la retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb la matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà aquella que tingui poder, sigui directa o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Assetjament sexual ambiental



En aquest tipus d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant u ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments no desitjats de naturalesa sexual. Poden ser realitzats per qualsevol membre de l'empresa, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera en l'entorn laboral.

8.1.3. Assetjament per raó de sexe

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant u ofensiu. Afegit a l'anterior, el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Per apreciar que, efectivament, una situació pot ser qualificable com a assetjament per raó de sexe es requereix l'aparició d'una sèrie d'elements, entre els quals destaquen:

1. Fustigació, entès com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.
2. Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebuda subjectivament per aquesta com a tal.
3. Resultat pluriofensiu. Que no es tracti d'un fet aïllat. Exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives (veure annex 1 – Conductes de la persona assetjadora i conseqüències).
4. El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dones o per

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 15 de 49

circumstàncies que, biològicament, sol poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); L'assetjament per raó de sexe també pot ser sofert pels homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent o limitatiu, les següents són una sèrie de conductes que, complint els requisits exposats anteriorment, podrien arribar a constituir assetjament per raó de sexe:

Atacs amb mesures organitzatives



1. Jutjar el desenvolupament professional d'una persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats.
2. Qüestionar i desautoritzar les decisions d'una persona.
3. No assignar tasca alguna o assignar tasques sense sentit o degradants.
4. Negar u ocultar els mitjans per realitzar el treball o facilitar dades errònies.
5. Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda.
6. Ordres contradictòries o impossibilitat de complir.
7. Amenaces o pressions a les persones que donen suport a la persona assetjada.

Actuacions que pretenen aïllar a la persona destinatària

1. Canviar la ubicació de la persona separant-la dels companys i companyes (aïllament).
2. Ignorar la presència de la persona.
3. Prohibir o restringir als companys i companyes la possibilitat de parlar amb la persona.

Activitats que afecten a la salut física o psíquica de la víctima

1. Amenaces i agressions físiques.
2. Crits i/o insults.

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 16 de 49	

3. Trucades telefòniques terrorífiques.
4. Provocar a la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.

Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional

1. Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.
2. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que sigui sotmesa a un examen o diagnòstic psiquiàtric.

8.1.4. Altres discriminacions



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

Assetjament digital

L'assetjament digital és la intimidació per mitjà de les tecnologies digitals. Pot tenir lloc a les xarxes socials, plataformes de missatgeria, telèfons mòbil, entre d'altres. Es consideren violències sexuals els actes de naturalesa sexual no consentits o que condicionin el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, el qual inclou l'assetjament sexual comés a l'àmbit digital, el que comprèn la difusió d'actes de violència sexual a través de mitjans tecnològics, pornografia no consentida i extorsió sexual. Les empreses hauran de promoure condicions laborals que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral al treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i per raó de sexe, en els termes previstos a l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, inclosos els comesos a l'àmbit digital.

Assetjament per LGTBI fòbia

Seguint la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, cap persona pot ésser discriminada per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció u opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic, entre d'altres. D'aquesta manera, serà assetjament discriminador qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació assenyalades anteriorment, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant u ofensiu. Així, la Llei 4/2023, de 28 de

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 17 de 49	

febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI descriu la LGTBI fòbia com “tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones LGTBI pel fet de ser-ho o per ser percebudes com a tal.”.

Assetjament laboral amb menors

La violència sexual és una forma greu de vulneració dels drets fonamentals com la dignitat, la integritat física i moral, i la llibertat sexual, un problema que afecta a dones i a homes de totes les edats, en tots els àmbits de la societat i la població menor d'edat és especialment vulnerable. Per tant, s'ha de destacar que, segons el Codi Penal, l'article 181 refereix que: *El que realizara actos de carácter sexual con un menor de dieciséis años, será castigado con la pena de prisión de dos a seis años. En este caso habría que tener en cuenta una instrucción específica en el presente protocolo.*

Assetjament al carrer



L'assetjament al carrer són pràctiques de connotació sexual exercides per una persona desconeguda cap a una altra sense el seu consentiment, en espais públics com el carrer o el transport, entre d'altres, generant a la persona que el rep una situació de pertorbació psicològica i emocional i de la seva seguretat personal, podent arribar a variar el seu itinerari, modificar horaris o, inclús, evitar transitar per alguns espais en solitari.

Violència de Gènere i Violència Masclista

L'Organització de les Nacions Unides a la IV Conferència Mundial va reconèixer que la violència contra les dones és un obstacle per aconseguir els objectius de la igualtat, el desenvolupament i la pau i viola el gaudi dels drets humans i les llibertats fonamentals.

La Violència de Gènere és aquella manifestació de discriminació, situació de desigualtat i relacions de poder dels homes sobre les dones, la qual s'exerceix sobre aquestes per part de qui siguin o hagin estat les seves parelles o de qui estiguin o hagin estat units a elles per relacions similars d'afectivitat, tot i sense convivència. Així, la Violència de Gènere comprèn tot acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat, comprnent a més la violència que amb l'objectiu de causar un dany a les dones s'exerceixi sobre els seus familiars o propers menors d'edat per part de les persones indicades al primer apartat.

Les violències masclistes són una vulneració de drets humans contra les dones que sorgeix com a manifestació de la discriminació de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder de gènere. Aquestes violències es donen per mitjans físics, econòmics i psicològics, i inclou les amenaces, intimidacions i coaccions, tant si es produeixen en l'àmbit públic com en el privat i amb independència de la relació que hi hagi entre l'agressor i la víctima.

  <small>HR EXCELLENCE IN RESEARCH</small>		PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
		Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual				Pàgina: 18 de 49

En aquest cas, de nou, s'hauria de tenir en compte una instrucció específica en el present protocol.



¿Cómo podemos ayudarte?



- Asistencia jurídica inmediata y gratuita.
- Acompañamiento y apoyo en el proceso de recuperación integral.
- Atención especializada para tus hijos e hijas.
- Alojamiento de emergencia y temporal.
- Derechos específicos para conciliar la situación de violencia con los requerimientos laborales.
- Programas para favorecer la inserción sociolaboral.
- Ayudas económicas.
- Apoyo en materia de vivienda.
- Posibilidad de obtener una autorización de residencia y trabajo en el caso de mujeres extranjeras.
- Medidas de protección en situación de riesgo.

hay salida
a la violencia de género


 GOBIERNO DE ESPAÑA
 MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
 SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
 DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO


LIBRES
 DESCARGA LA APP

016 ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE MALOS TRATOS

 Institut d'Investigació Blomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 19 de 49	

Primeros signos del maltrato

PUEDES ESTAR SUFRIENDO MALTRATO SI TU PAREJA O EXPAREJA ...

- Te ridiculiza, te hace sentir inferior, torpe o inútil.
- Te aísla, te impide relacionarte con familiares o amistades, se pone celoso o provoca una pelea.
- Te amenaza, humilla, grita o insulta en privado o en público.
- Te hace sentir culpable, tú tienes la culpa de todo.
- Amenaza con hacerte daño a ti o a tu familia.
- Te da miedo su mirada o sus gestos.
- Te controla el dinero, la forma de vestir, revisa tu teléfono móvil y las redes sociales.
- Te ha agredido alguna vez físicamente.
- Te ha forzado a mantener relaciones sexuales en contra de tu voluntad.
- Amenaza con quitarte a tus hijas e hijos en caso de dejarlo.

Una relación saludable es aquella basada en los principios de confianza y respeto mutuo. Si en tu relación aparecen alguna de las actitudes que hemos citado, debes estar alerta y actuar.

¿Qué hacer?

El primer paso que puedes dar es explicar tu situación a otras personas y pedir ayuda.

Te aconsejamos buscar el apoyo de familiares y amistades de confianza para que te apoyen y acompañen en estos momentos difíciles. También si en tu entorno detectas un posible caso de violencia de género.

ESTAMOS CONTIGO:

- 
Llama al 016 : teléfono gratuito de información y asesoramiento jurídico, las 24 horas del día y en 51 idiomas.
- 
Consulta la web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género que permite la localización de los recursos policiales, judiciales y de información, atención y asesoramiento, más próximos a tu localidad: <http://wrap.seigualdad.gob.es/recursos/search/SearchForm.action>
- 
Si eres menor de edad y crees que alguien de tu entorno está sufriendo violencia de género, puedes llamar a ANAR, al número de teléfono 900 20 20 10.
- 
Descarga la APP "Libres", con información útil para saber cómo actuar ante una situación de maltrato.
- 
Confía en el personal sanitario de tu centro de salud y cuéntaselo.

Conductes delictives contràries a la llibertat sexual i la integritat moral



L'article 12 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, estableix que totes les empreses han de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina.

Als efectes del present protocol, és necessari aclarir que, quan els indicis de la conducta denunciada siguin constitutius de delicte, l'empresa ha d'adoptar immediatament les mesures cautelars necessàries per protegir a la víctima de la persona agressora i donar trasllat al Ministeri Fiscal.

L'empresa ha de fer tot el possible per evitar que es produeixi un delicte a l'organització i, si una persona treballadora activa el protocol per considerar que està sent víctima d'un delicte contra la llibertat sexual o la integritat moral, l'empresa ha d'acceptar la denúncia, resultant preceptiu donar trasllat al Ministeri Fiscal i, en el seu cas, resoldre internament adoptant les corresponents mesures cautelars que implicaran, com a mínim, l'allunyament de la persona denunciada de la víctima.

Entre les conductes delictives aquí rellevants convé diferenciar entre les contràries a la integritat moral i les que ho són a la llibertat sexual.

L'article 173 del Codi Penal tipifica els delictes contra la integritat moral com: *"El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito*

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 20 de 49

de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaleándose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Pel que fa als delictes contra la integritat sexual, el Títol VIII del Codi Penal diferencia entre:

CAPÍTOL I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).

CAPÍTOL II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).



- CAPÍTOL III. Del acoso sexual (art.184).
- CAPÍTOL IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- CAPÍTOL V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

8.2 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 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.

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
					Pàgina: 21 de 49



- 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.
- 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.

9 Actuacions preventives

Declaració de principis: Tolerància zero davant les conductes constitutives d'assetjament en qualsevol de les seves manifestacions.

L'IDIBGI formalitza les següents actuacions preventives amb l'objectiu de fer constar com han de ser les relacions entre el personal de l'empresa i les conductes que no resulten tolerables en l'organització, en complement al compromís firmat amb anterioritat en el present protocol.

1. L'IDIBGI, a l'implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament a la seva organització.
2. A l'àmbit de l'IDIBGI no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament en qualsevol de les seves manifestacions. Entre d'altres, no permetrà ni tolerarà conductes d'assetjament cap a les persones LGTBI, bé sigui per la seva orientació sexual o identitat de gènere.

 Institut d'Investigació Blomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 22 de 49	

3. L'empresa sancionarà tant a qui exerceixi conductes ofensives com a qui les promogui, fomenti i/o toleri.
4. Tot el personal de l'empresa té l'obligació de respectar els drets fonamentals de totes les persones que formen l'IDIBGI, així com d'aquelles persones que prestin serveis en ella.
5. En cas de ser assetjat o assetjada o de tenir coneixement d'una situació d'assetjament, qualsevol persona treballadora tindrà la possibilitat de, mitjançant una denúncia, activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid. És essencial tenir en compte que aquesta activació serà una forma de posar en coneixement els fets, però la persona assetjada serà la única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament discriminatori³.
6. L'IDIBGI es compromet a treballar per garantir un entorn de treball lliure de violència i de conductes discriminatòries.



Diferenciem entre tres tipus d'actuacions preventives:

Prevençió primària	Prevençió secundària	Prevençió terciària
Actuacions de conscienciació i sensibilització.	Implantació de mesures preventives sobre els factors de risc psicosocials que influeixen en l'assetjament laboral.	Procediments d'actuació formals i informals.
Formació i informació davant les conductes d'assetjament.	Sistemes de consulta i assessorament.	
	Identificació precoç de les situacions de risc.	

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.



³ Per actuar en els delictes d'agressions o assetjament sexuals serà precisa la denúncia de la persona afectada, del seu representat legal o querrela del Ministeri Fiscal, que actuarà ponderant els legítims interessos en presència. Quan la víctima sigui menor d'edat, persona amb discapacitat necessitada d'especial protecció o una persona desvalguda, serà suficient la denúncia del Ministeri Fiscal.

 Institut d'Investigació Blomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 23 de 49	

- Organització del treball: Realitzar accions encaminades a mantenir un bon clima laboral i de motivació pel personal.
- A l'entorn laboral, evitar 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, 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.

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 24 de 49

Difusió de la informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació:



- ✓ 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.
- ✓ Oferir càpsules formatives i informatives a càrrecs de comandament.
- ✓ Informar de l'existència del protocol d'assetjament al Manual d' Acollida del personal
- ✓ Recordar que existeix el formulari a través del qual es poden fer arribar denúncies sobre assetjament.

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.
- ✓ 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.

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 25 de 49

- ✓ 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.

Més enllà de les mesures de sensibilització i formació per la protecció integral contra les violències sexuals que es dirigiran a tota la plantilla, és important senyalar que, en matèria de prevenció de riscos laborals, totes les empreses estan obligades a incloure a la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, havent-ne de formar i informar a les persones treballadores.

10 Obligacions per a cada part implicada en el procés



L'IDIBGI té plena responsabilitat per a garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa.

Les persones de la Direcció, RRHH i Prevenció de Riscos, hauran de:

- Garantir el compliment i seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament.
- Assegurar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i procediments establerts.
- Respondre adequadament i amb celeritat a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament i amb celeritat les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantener la confidencialitat dels casos.

La Representació de les Persones Treballadores haurà de:

- Contribuir a prevenir l'assetjament a l'àmbit laboral mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments dels quals tinguin coneixement i que puguin ser considerats assetjament.
- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abastiment dels

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 26 de 49

comportaments.

- Actuar com a garantia dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que participin en actuacions contra conductes d'assetjament.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

Les persones treballadores han de:

- Tractar amb respecte als companys i companyes, directius i directives, subordinats i subordinades, clientela o persones proveïdores.
- No ignorar aquestes situacions.
- Informar sobre les situacions d'assetjament de les quals es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.
- Cooperar en els processos d'instrucció per una denúncia interna.

11 Actuacions d'intervenció



11.1 *Mesures proactives: procediment d'actuació a nivell general*

La persona que presenta la queixa o denúncia té dret a:

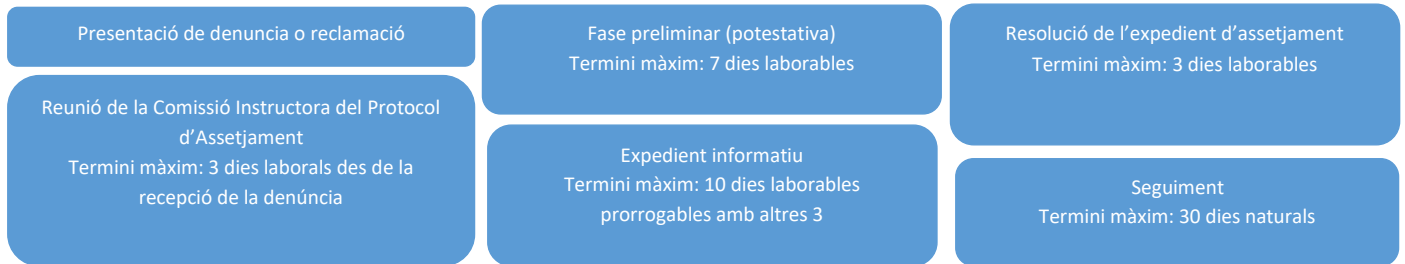
- Tenir garanties de que es gestionarà amb rapidesa.
- Ser acompanyada per alguna persona de la seva confiança al llarg de tot el procediment.
- Tenir garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia a l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució del procediment.
- Rebre informació de les accions correctores que es duren a terme.
- Rebre un tracte just.

La persona acusada d'assetjament té dret a:

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de de la denúncia i respondre.
- Ser acompanyada per alguna persona de la seva confiança al llarg de tot el procediment.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tracte just.

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 27 de 49

De manera esquemàtica les fases i terminis màxims per dur a terme el procediment d'actuació són les següents⁴:



11.2 Consideracions prèvies amb persones en situacions d'especial vulnerabilitat



- En situacions de Violència de Gènere està vetada la mediació.
- L'assetjament per raó de discapacitat es considera, en tot cas, un acte discriminatori. Si la víctima està en situació d'incapacitat legal, s'hauran de tenir en compte a les persones que exerceixen de tutores.
- L'assetjament on hi ha menors han de tenir el seu protocol específic.
- En els casos de víctimes d'especial vulnerabilitat es recomana posar en coneixement (que no denunciar, recordem la legislació vigent de la víctima en situacions d'assetjament sexual o discriminatori) a l'autoritat policial competent.

11.3 Determinació de la comissió instructora per a casos d'assetjament

Es constitueix una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament formada per quatre persones⁵:

⁴ Gràfics d'elaboració pròpia.

⁵ Nota de fonts del Ministerio de Igualdad: En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 28 de 49

- Direcció/Gerència
- Persona Responsable de RRHH
- Persona de la Comissió d'Igualtat
- Persona de la Comissió de Seguretat i Salut per part de la RLT

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent:

- Tècnic/a de RRHH o membre del Departament Legal.

Cal tenir en compte que:



1. La Comissió guardarà sigil i confidencialitat.
2. La Comissió tindrà una durada de quatre anys.
3. Les persones indicades que formen aquesta Comissió compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, havent d'abstenir-se en cas que existeixi algun tipus de conflicte d'interessos o similar.
4. Podran ser recusades per qualsevol de les persones afectades pel procediment.
5. Aquesta Comissió, ja sigui per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar la contractació d'una persona experta externa que podrà acompanyar-los en la instrucció del procediment.
6. La Comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció de la queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat.
7. La Comissió investigarà de manera confidencial.

12 Procediment

12.1 L'inici del procediment: la denúncia

A l'IDIBGI, el procés de denúncia s'inicia amb el formulari de comunicació (Annex 2), enviat a l'adreça rrhh@idibgi.org, departament encarregat de gestionar i tramitar qualsevol queixa o denúncia que, conforme a aquest protocol, pot interposar-se per les persones que presten serveis a l'organització per sospita d'assetjament.

1. Les persones treballadores de l'IDIBGI han de saber que, excepte en casos de dolo o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol.
2. Les denúncies seran secretes, però no podran ser anònimes. L'IDIBGI garantirà la confidencialitat de les parts afectades. Amb la finalitat de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la queixa donarà un codi numèric a cada

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 29 de 49	

una de les parts afectades.

3. Rebuda una denúncia, la persona encarregada de tramitar la queixa la posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa i de la Comissió Instructora.

Especial atenció a víctimes de Violència de Gènere

SI CREUS QUE ESTÀ PATINT VIOLÈNCIA DE GÈNERE, QUÈ POTS FER?

El primer pas que pots fer és explicar la teva situació a altres persones i demana ajuda. Per començar, et recomanem que et posis en contacte amb el telèfon gratuït d'informació i assessorament jurídic 016, servei públic posat a càrrec de la Delegació del Govern contra la Violència de Gènere, en funcionament 24 hores al dia, on seràs atesa per professionals especialitzades en aquesta matèria. Aquest servei garanteix la confidencialitat de les dades de les persones usuàries i atén en 53 idiomes.



SI CREUS QUE ALGUNA DONA DEL TEU ENTORN POT ESTAR PATINT VIOLÈNCIA DE GÈNERE, QUÈ POTS FER?

En primer lloc, és important que compreguis la complexitat de la Violència de Gènere. En nombroses ocasions són les pròpies víctimes les que s'oposen a denunciar al seu agressor per diverses raons, entre les quals es poden incloure la por, la culpabilitat, la vergonya, la falta de suport social o familiar o la dependència econòmica respecte l'agressor. Aquesta resistència pot provocar incomprensió en l'entorn, pel que l'ajuda que persones properes pugueu aportar és essencial.

Et recomanem que no la pressiones i li facis saber que estàs allà per donar-li suport. Intenta comprendre-la i no la jutgis. Intenta parlar amb ella dels seus sentiments, del mal tracte, del control que exerceix la seva parella i de l'oportunitat que té ella i, en el seu cas, els seus fills o filles de començar a viure sense por i en un ambient lliure de violència. Tens a la teva disposició el 016, un telèfon d'informació i assessoria jurídica gratuïta en funcionament les 24 hores. Si ets menor d'edat i creus que alguna persona del teu entorn està patint Violència de Gènere, pots trucar a ANAR al número de telèfon 900 20 20 10.

SI PRESENCIES UN ACTE DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE...

No miris cap a un altre costat, actua. Tradicionalment la Violència de Gènere es considerava un assumpte privat en que cap persona externa havia d'intervenir. Altrament, avui en dia està considerada un problema social i és un delictes públic. Per això, la ciutadania tenim l'obligació de denunciar a les autoritat, perquè es puguin activar els diferents mecanismes de protecció a la dona i els fets no quedin impunes. En cas d'escoltar o presenciar un acte de Violència de Gènere, INCLOENT EN L'ÀMBIT LABORAL, posat en contacte amb el telèfon d'assistència immediata 112, indicant amb

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
					Pàgina: 30 de 49

precisió el lloc dels fets perquè la policia acudeixi l'abans possible.



12.2 La fase preliminar o procediment informal

Aquest procediment no ha d'adoptar-se en situacions greus o molt greus, així com en contextos on pugui aparèixer Violència de Gènere o cap a menors d'edat. S'haurà d'utilitzar en situacions considerades lleus i en moments molt puntuals.

1. Aquesta fase és opcional per a les parts i haurà de comptar amb l'acceptació de la víctima. Aquesta etapa pretén resoldre el procés de manera urgent i eficaç.
2. Rebuda la queixa o denúncia, la Comissió Instructora entrevistarà a la persona afectada, podent entrevistar al presumpte agressor/a, o sol·licitar la intervenció de personal expert.
3. Aquest procediment informal o fase preliminar tindrà una durada màxima de set dies laborals a comptar des de la recepció de la queixa o denúncia per part de la Comissió Instructora.
4. En aquest termini temporal, es valorarà la consistència de la denúncia, proposant les actuacions que s'estimin convenients, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu si fos el cas.
5. Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades.
6. Es passarà a tramitar l'expedient informatiu sempre si la persona assetjada no queda satisfeta amb la solució proposada per la Comissió Instructora.

En el supòsit de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'aixecarà acta de la solució adoptada en aquesta fase preliminar i s'informarà:

1. A presumptes víctima i persona agressora.
2. A la direcció de l'empresa (per escrit).
3. A la representació legal de treballadors i treballadores.
4. A la persona responsable de prevenció de riscos laborals.
5. A la comissió de seguiment del pla d'igualtat si existeix.

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
					Pàgina: 31 de 49

En ocasions, aquest tipus de procediments detecten situacions que si es perllonguen en el temps, podrien tenir conseqüències greus i arribar a ser autèntics casos d'assetjament, però en el moment inicial poden ser simplement equivocacions, errors o males interpretacions de certes conductes que, si s'orienten adequadament en aquestes etapes inicials, no progressen ocasionant danys majors.



En aquests casos permet que es pugui sol·licitar ajuda perquè en la solució proposada al conflicte participen assessores o representats sindicals, incloent la figura del/la mediador/a.

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

12.3 L'expedient informatiu

1. La Comissió Instructora realitzarà una investigació⁶, escoltant a les persones afectades i testimonis que es proposin, requerint tota la documentació que es consideri necessària.
2. Per la instrucció de l'assetjament moral es recomana administrar a la presumpta víctima l'escala CISNEROS (Adjunt a l'Annex 7).
3. Si aparegués Violència de Gènere, s'haurà de posar en coneixement de les autoritats.
4. Si hi hagués menors d'edat haurà d'aplicar-se el protocol específic.
5. Les persones que siguin requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible.
6. Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la Comissió Instructora, la direcció de IDIBGI adoptarà les mesures cautelars necessàries per aconseguir el cessament immediat de la situació d'assetjament.
7. Durant el procediment, es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada.
8. Ambdues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no RLT.
9. La Comissió Instructora podrà, si ho estima pertinent, sol·licitar assessorament extern.

⁶ La investigació haurà de ser ràpida, confidencial i basada en els principis de contractació i oralitat. Qualsevol queixa, denuncia o reclamació que es planteji tindrà presumpció de veracitat.



 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
				Pàgina: 32 de 49	

10. Finalitzada la investigació, la Comissió aixecarà acta on es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i/o recollides, conclouent si, sota la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament (veure Annex 5).
11. Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, a les conclusions de l'acta, la Comissió Instructora instarà a l'empresa a adaptar les mesures sancionadores oportunes.
12. Si de la prova practicada no s'aprecien indicis d'assetjament, la Comissió Instructora ho farà constar a l'acta.
13. Si, tot i no existint assetjament, s'identifica alguna situació inadequada o una situació de violència, susceptible de ser sancionada, la Comissió Instructora de l'assetjament instarà igualment a la direcció de IDIBGI a adoptar les mesures pertinents. Així, la direcció informará per escrit a les persones afectades de la resolució de la seva sol·licitud (veure Annex 4).
14. Aquesta fase s'haurà de dur a terme en un termini no superior a 13 dies laborables.

12.4 La resolució de l'expedient d'assetjament

1. La direcció de l'IDIBGI, una vegada rebudes les conclusions de la Comissió Instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en un termini de 3 dies laborables.
2. En funció d'aquests resultats, la direcció de IDIBGI procedirà a:
3. Arxivar les actuacions, aixecant acta al respecte.
4. Adoptar les mesures que s'estimin oportunes.
5. En el cas de que la sanció de la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la direcció de IDIBGI mantindrà el deure actiu de vigilància.
6. La direcció de IDIBGI adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar que la situació torni a repetir-se.

Tot el procés es produeix sense perjudici de que la persona afectada acudeixi a la Inspecció de Treball o davant dels tribunals competents.

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 33 de 49

12.5 Seguiment

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la Comissió Instructora estarà obligada a realitzar un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el compliment i/o resultat de les mesures adoptades.

El departament de RRHH durà a el registre dels casos d'assetjament denunciats (veure Annex 6) i informaran amb una freqüència semestral a la direcció, que en farà el seguiment estadístic i promourà les modificacions que consideri convenients per a un millor funcionament del procediment.

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.

13 Mesures reactives: identificació i règim disciplinari

Si del relat dels fets es desprèn que, efectivament, ha tingut lloc una vulneració greu de la normativa interna de l'IDIBGI, s'imposarà la sanció que correspongui, atenent als criteris de graduació de les sancions, recollit al Règim Disciplinari de l'IDIBGI.

El conveni col·lectiu del sector de la recerca es troba en fase de negociació. Així, el poder disciplinari de l'IDIBGI està fonamentat en l'Estatut dels Treballadors i acords interns d'empresa amb la RLT.



Al Capítol I (Disposicions generals), Secció 2a (Drets i deures laborals bàsics), Article 4 (Drets laborals) de l'Estatut dels Treballadors, s'indica que:

“En la relació de treball els treballadors tenen dret a:

e) Al respecte a la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe”

Al Capítol III (Modificació, suspensió i extinció del contracte de treball), Secció 4a (Extinció del contracte), Article 54 (Acomiadament disciplinari) de la mateixa normativa s'indica que:

“Article 54. Acomiadament disciplinari.

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 34 de 49

1. El contracte de treball es pot extingir per decisió de l'empresari, mitjançant acomiadament basat en un incompliment greu i culpable per part del treballador.

2. Es consideren incompliments contractuals:

a) Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat a la feina.

b) La indisciplina o desobediència a la feina.

c) Les ofenses verbals o físiques a l'empresari, a les persones que treballen a l'empresa o als familiars que hi conviuen.

d) La transgressió de la bona fe contractual i també l'abús de confiança en l'exercici de la feina.

e) La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.

f) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en la feina.



g) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.”

També s'aplicarà allò previst en el Règim Disciplinari de l'IDIBGI, segons el quan la graduació de faltes per l'assetjament sexual, 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

Tot l'anterior s'entén sense perjudici de les responsabilitats derivades de la comissió del delictes d'assetjament moral tipificat al Codi Penal, del delictes d'assetjament sexual tipificat en el mateix, o del delictes de que es tracti d'acord amb els fets.

Es reitera que el present procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral i penal.

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 35 de 49	

14 Durada, seguiment, obligatorietat del compliment i entrada en vigor

El contingut del present protocol és d'obligat compliment. Serà la responsable de la revisió la Comissió de Vigilància i seguiment del Pla, formada pels membres que componen la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.

15 Registre i dipòsit del protocol actualitzat. Revisió.

Quan l'empresa tingui Pla d'Igualtat, el Protocol formarà part del mateix. L'empresa haurà de registrar el pla d'acord amb les previsions establertes a l'article 11 del RD 901/2020, de 13 d'octubre.



Si l'empresa no compta amb un Pla d'Igualtat, podrà sol·licitar el dipòsit de l'acord relatiu al protocol de prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'autoritat laboral competent.

Si hi hagués alguna norma legal o convencional de l'àmbit superior que afectés al contingut d'aquest protocol, les persones signants del mateix es comprometen a la seva immediata actualització. Per tant, 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.

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.*

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 36 de 49

- *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.*
- *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.*
- *Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.*

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 37 de 49



- *Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGBTI a les empreses.*

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) "Violència 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 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*

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 38 de 49

Bibliografia

1. Assetjament moral



- 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.
- 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.

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 39 de 49

- 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
- 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.

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 40 de 49

Annexos



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.

 Institut d'Investigació Blomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 41 de 49	

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

- Psíquiques:
 - Ansietat amb pors i sensació constants d'amença.
 - Sensacions d'inseguretat que generen, alhora, disminució de l'autoestima, sentiments de fracàs i de frustració, o d'impotència, 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	 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 42 de 49	

Annex 2 – Sol·licitud d'intervenció per assetjament

Data entrada:

Codi:

Persona sol·licitant

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

Dades de la persona afectada

Nom i cognoms:

NIF:

Sexe: H / D

Tipus de vinculació:

Telèfon:

Correu electrònic:

Descripció del tipus d'assetjament

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

Dades de la persona agressora

Nom i cognoms:

NIF:

Sexe: H / D

Empresa:

Categoria professional o lloc:

Descripció dels fets:

Testimonis i proves:

Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament i altres discriminacions a la feina a l'Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta.



Data:

Nom i cognoms persona sol·licitant:

A omplir per Dpt. RRHH IDIBGI

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 3/2018 DE PROTECCIÓ DE DADES PERSONALS I GARANTIA DELS DRET DIGITALS. Aquesta informació quedarà inclosa en un fitxer propietat de l'Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta.

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 43 de 49

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

Autoritzo a la Comissió Instructora 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 i l'abordatge de situacions d'assetjament i altres discriminacions a la feina a 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...



Persona Treballadora/Col·laboradora

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 3/2018 DE PROTECCIÓ DE DADES PERSONALS I GARANTIA DELS DRET DIGITALS. Aquesta informació quedarà inclosa en un fitxer propietat de l'Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta.

 IDIBGI Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 44 de 49	

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

Descripció del cas

Resultats de l'estudi

- Indicis d'assetjament
 No hi ha indicis d'assetjament
 Altres tipus de conflicte
 Altres diagnòstics. Especifiquen-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. Especifiquen-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. Especifiquen-les
-

Exposició dels motius que sostenen la decisió

Localitat i data

Signatura del/de la Direcció.

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 45 de 49	

Annex 5

Codi del cas

Informe del Servei de la Comissió Instructora

Dades generals/registre

Data d'entrada al registre Data de recepció de la sol·licitud d'intervenció

Personal tècnic que realitza l'estudi

Comissió Instructora Amb Suport especialitzat extern. Especifiqueu-lo:

Dades personals de la persona sol·licitant

Nom i cognoms NIF Sexe H D

Dades professionals

Centre de treball Unitat directiva

Vinculació laboral

Laboral fix/a Laboral temporal

Categoria Grup Nivell

Tipus d'ocupació desenvolupada Jornada Horari Torn

Motiu/s de la sol·licitud d'intervenció

Assetjament moral 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 i l'abordatge de situacions d'assetjament i altres discriminacions a la feina a l'Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta.

Resultats de l'estudi

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

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 46 de 49	

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	 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 47 de 49	

Annex 6

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 interl)	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 interl)	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).

 	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
	Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 48 de 49

Annex 7

Escales Cisneros

CUESTIONARIO INDIVIDUAL SOBRE PSICOTERROR, NEGACIÓN, ESTIGMATIZACIÓN Y RECHAZO EN ORGANIZACIONES SOCIALES

El Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales (CISNEROS) utilizado en esta página ha sido obtenido de la siguiente publicación:

Fidalgo, Á. M.; Piñuel, I.: La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema* 2004; 16(4):615–624



Instrucciones

A continuación, hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen esos hostigamientos:

- 0: Nunca.
- 1: Pocas veces al año o menos.
- 2: Una vez al mes o menos.
- 3: Algunas veces al mes.
- 4: Una vez a la semana.
- 5: Varias veces a la semana.
- 6: Todos los días.

Principio del formulario

1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible».
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética.
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia.
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.

 Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	PROCEDIMENT	CODI	DATA	REV.	APROVAT
		Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament	RRH-DOC-001	29/11/2024	03	Anna Ribas
Modificació: Adaptació nova normativa Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual					Pàgina: 49 de 49	

8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias.
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada.
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito.
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad.
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente.
14	Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga.
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos inconcretos y difusos.
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo.
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.).
21	Intentan aislarne de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos.
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo.
23	Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar».
24	Me menosprecian personal o profesionalmente.
25	Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal.
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios.
28	Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio.
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme.
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme.
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí.
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada.
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo.
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación.
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo.
37	Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada.
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional.
40	Intentan persistentemente desmoralizarme.
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada.
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar «pillarme en algún renuncio».
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.