

**Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació
i la resolució de situacions d'assetjament
psicològic, sexual, per raó del sexe,
o d'orientació sexual
i altres discriminacions a
l'IDIAP Jordi Gol**

ÍNDEX

Introducció	2
1. Objectiu	2
2. Àmbit d'Aplicació	3
3. Competències	3
El Director/a	3
Responsable de Recursos Humans.....	3
Servei de prevenció propi mancomunat (SPPM)	4
La comissió d'investigació interna.....	4
La unitat directiva afectada i resta de comandaments	4
4. Precaucions	5
5. Definicions.....	5
6. Mètode	6
Actuacions preventives	6
Actuacions d'intervenció	6
7. Referències	8
Normativa catalana	8
Normativa espanyola	8
8. Annexos	9
9. Preparació, revisió i aprovació del procediment.....	9
Autor/s del procediment	9
Control documental.....	9
Aprovació procediment	9

Introducció

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball. L'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual atempten contra aquests principis. L'IDIAPJGol rebutja aquestes actuacions i, per tant, expressament emprèn les accions necessàries per no tolerar-les i facilitar els mitjans que calgui per impedir que es produeixin.

Aquest protocol reuneix les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual que es puguin produir a l'IDIAPJGol. És un compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions.

El protocol determina les actuacions i les responsabilitats de les persones que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la discriminació per raó d'embaràs i de maternitat, la indemnitat davant represàlies per denunciar aquestes conductes; les mesures específiques per prevenir aquestes conductes, i els criteris d'actuació de les administracions públiques. També recull que en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

La gravetat d'aquestes conductes les fa susceptibles de ser penades per la llei. El Codi penal estableix que qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix/a o per a una tercera persona, en l'àmbit d'una relació laboral, docent de prestació de serveis, sigui continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de rebre càstig per l'autoria d'assetjament sexual. Aquest comportament s'agreuja si la persona culpable ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquesta pogués tenir en l'àmbit de la indicada relació i també quan la víctima sigui especialment vulnerable, per motius d'edat, malaltia o per la seva situació.

1. Objectiu

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació als casos d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'IDIAPJGol.

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

Els objectius específics són:

- Elaborar estratègies de sensibilització.
- Obtenir la informació necessària per a l'elaboració de diagnòstic sobre aquesta temàtica a l'organització.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament.
- Crear circuits àgils d'intervenció.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.

2. Àmbit d'Aplicació

Tots els professionals en l'àmbit de l'IDIAPJGol, sigui quina sigui la funció que hi desenvolupen i sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic.

En aplicació de les obligacions establertes per la coordinació d'activitats empresarials a que obliga la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, es tindran en compte els següents aspectes:

1. Les empreses externes contractades per l'IDIAPJGol seran informades de l'existència d'aquest procediment.
2. Quan es produeixi un cas d'assetjament entre personal de l'IDIAPJGol i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctores que consideri convenientes.

3. Competències

El Director/a

- Ha de vetllar per la millora continua de les condicions de treball i perquè les relacions entre els/les treballadors/res guardin respecte a llur intimitat, igualtat i dignitat.
- Ha de vetllar pel respecte per l'activitat professional i el criteri tècnic del servei de prevenció i proporcionar suficients recursos materials, humans i econòmics a totes les unitats implicades per desenvolupar les tasques d'aquest procediment.
- Ha de vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Ha de vetllar per l'aplicació de les mesures correctores, per tal de solucionar el problema i/o evitar l'aparició de nous casos.

Responsable de Recursos Humans

- Ha de garantir la informació als treballadors dels drets que tenen, així com de les sancions preceptives i del procediment per formular consultes, queixes i denúncies.

- Ha d'impulsar aquest protocol quan hi hagi una sol·licitud d'actuació.
- Ha d'acordar la convocatòria de la comissió d'investigació interna.
- Ha de nomenar les persones que hauran de formar part de la comissió d'investigació interna.
- Ha de garantir que les persones implicades puguin aportar, durant totes les actuacions, la informació que considerin adient.
- Ha d'aportar la informació de que disposi, per tal que els tècnics de prevenció o els membres de la comissió d'investigació estableixin el diagnòstic de la situació, que donarà lloc a totes les actuacions posteriors fins a arribar a la solució del problema.

Servei de prevenció propi mancomunat (SPPM)

- Com a òrgan tècnic especialitzat, és responsable de la realització de les avaluacions i dels estudis necessaris per al diagnòstic de la situació objecte de queixa o de denúncia.
- Ha de participar en la comissió d'investigació interna facilitant la documentació i els informes que requereixin en l'estudi del cas.
- Ha de fer el seguiment de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.
- Ha de donar, si escau, assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic adequat a les persones afectades pel possible assetjament, i valorarà la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina i/o psicologia per tal d'evitar o minimitzar al màxim la seva possible afectació.
- Ha d'impulsar el seguiment, revisió i actualització del procediment.

La comissió d'investigació interna

- Ha de fer la investigació de tots els casos en que la Direcció de RH sol·liciti intervenció per assetjament i emetre un informe amb les conclusions de la seva investigació i propostes d'actuació.

La unitat directiva afectada i resta de comandaments

- Tenen la responsabilitat de vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i altres riscos de naturalesa psicosocial.
- Col·laborar en l'aplicació d'aquest protocol quan la seva activació afecti al personal de la seva unitat.
- Executar, si escau, les mesures correctores a aplicar.

4. Precaucions

Confidencialitat

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible al personal que intervingui directament en la seva tramitació. Aquesta informació restarà subjecte al regim previst a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els articles 10 i 4.1 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

5. Definicions

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.

Assetjament sexual

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

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'indole sexual, no volguts per la persona receptora, o bé, un sol incident que per el seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol assetjament sexual. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones (laboral, docent, domèstic, etc.), sense que necessàriament existeixi una superioritat jeràrquica.

Assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual

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

6. Mètode

Actuacions preventives

L'IDIAPJGol, juntament amb el SPPM ha d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències. A continuació es proposen algunes mesures a desenvolupar:

1. Elaboració d'estratègies de sensibilització:

- 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.
- Difondre informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació interna.
- Elaborar díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una ampla difusió.
- Informar de l'existència del protocol d'assetjament al Manual d'Acollida del personal.
- Establir algun sistema (bústia, correu electrònic o telèfon) on es puguin fer consultes i rebre assessorament sobre assetjament de forma anònima.

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

- Establir instruments d'identificació precoç de conflictes o mediació per a ús dels comandaments.
- Establir procediments per a la resolució de conflictes interpersonals.

Actuacions d'intervenció

1. L'actuació s'inicia a partir d'una sol·licitud d'intervenció per escrit (veure model en l'annex 1) que s'adreça a RH de l'IDIAPJGol.

La sol·licitud pot provenir:

- De la persona afectada.
- Del servei de prevenció.
- De la unitat de recursos humans.
- De la unitat directiva afectada.
- De la persona referent de prevenció de riscos laborals.

En el cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, s'haurà d'incloure el seu consentiment informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol.

Si la persona no dona el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, els tècnics de prevenció faran, si escau, una revisió de l'avaluació de riscos psicosocials general de la unitat on està ubicada i actuaran en conseqüència, establint les mesures correctores que es considerin oportunes.

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

2. El/la Responsable de RH convocarà la Comissió d'investigació interna, la qual establirà les mesures cautelars necessàries per evitar que cap de les parts implicades no pateixin cap mena de perjudici, evitant especialment que no es doni una doble victimització i en farà una investigació mitjançant les eines de que disposi, que garantirà la participació de totes les persones implicades.

En el cas que el/la responsable de RH estigui implicat/da en el cas d'assetjament, la convocatòria de la Comissió la farà la Direcció Gerència.

En formaran part de la Comissió les persones següents:

- Responsable de recursos humans.
- Un/a membre de l'assessoria jurídica.
- Un/a tècnic/a especialista en ergonomia i psicosociologia aplicada del SPPM.
- Un/a especialista en medicina del treball del SPPM.
- El/la Responsable de la unitat afectada.

3. La Comissió d'investigació en finalitzar la investigació, emetrà un informe per al/la Director/a amb les conclusions que es derivin de la seva investigació i, si escau, amb les mesures cautelars recomanables i la urgència d'aplicació (annex 3).

La durada de temps màxima des de la presentació de la sol·licitud fins l'informe de la Comissió d'investigació serà de 30 dies.

4. La Direcció de l'IDIAPJGol actuarà en conseqüència:

- Si es tracta d'un conflicte laboral interpersonal o altres situacions aplicarà, si escau, les mesures correctores que aconselli l'informe del servei de prevenció o activarà els protocols de resolució de conflictes interpersonals o de mediació si existeixen. Informarà per escrit a les persones afectades de la resolució de la seva sol·licitud.
- Incoar, si escau, la tramitació d'un expedient disciplinari.

Així mateix, i per tal de garantir la protecció de totes les parts implicades, quan del procés d'investigació se'n derivi que la denúncia no estava fonamentada, les dades aportades o els testimonis són falsos o s'aprecii mala fe en l'aplicació d'aquest protocol, el/la Director/a de l'IDIAPJGol podrà incoar el corresponent expedient, disciplinari a les persones que han iniciat o participat en el desenvolupament del tràmit.

Quan l'estudi d'un cas conclouï que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, siguin físics i/o psíquics, es considerarà com un accident laboral i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per tal de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut sofrir.

El seguiment de l'execució i del compliment de les mesures correctores de l'aplicació d'aquest protocol correspondrà a el/la responsable de RH i al Director/a de l'IDIAPJGol.

El/la responsable de RH durà el registre dels casos d'assetjament denunciats, conjuntament amb el SPPM , promourà les modificacions que consideri convenientes per a un millor funcionament del procediment.

7. Referències

Normativa catalana

- Els articles 15.2 i 40.7 i 8 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no discriminació per motiu d'opció sexual.
- Programa per al col·lectiu gai, lesbià i transsexual, aprovat el 28 de juny de 2005.
- Pla Interdepartamental per a la no discriminació de les persones homosexuals i transsexuals aprovat el 5 de setembre de 2006.
- Consell Nacional de lesbianes, gais i homes i dones bisexuals i transsexual creat el 24 de juny de 2007.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, en matèria d'adopció i tutela, 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.

Normativa espanyola

- Els articles 1.1, 9.2 , 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- 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.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones.
- 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 17/2004, 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.

8. Annexos

Annex 1.- Sol·licitud d'intervenció.

Annex 2.- Document de consentiment informat.

Annex 3.- Informe de la Comissió d'Investigació interna.

9. Preparació, revisió i aprovació del procediment

Autor/s del procediment

Aquest procediment és una adaptació a l'IDIAPJGol del "*Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina*", elaborat per la Subdirecció General de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral de la Generalitat de Catalunya.

Revisió pel servei de prevenció propi mancomanat de Prevenció de Riscos Laborals, en data: 19/10/2017.

Control documental

Document elaborat, revisat i aprovat per Recursos Humans de l'IDIAPJGol en data: 24/10/2017.

Aprovació procediment

– Aprovació per la Direcció de l'IDIAPJGol en data: 26/10/2017.