

ID document	[Codi IG]	Versió	{_UIVersionString}	
Tipus de document	[Tipus de document]	Procés i Subprocés	[Procés IG]	[Subprocés]
Àrees i àmbits d'aplicació	[Àrea principal] [Àrees consultores]	Requeriment	[Document necessari per]	

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'Assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions a la feina

Resum del contingut *[explicar el propòsit del document (màxim 10 línies)]*

L'Institut Guttman manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. Així com, el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i conseqüentment lliures de situacions d'assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions.

Davant aquest compromís, s'ha elaborat aquest protocol que preveu les actuacions per prevenir, detectar i resoldre els casos d'assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions que es puguin produir en el si de la institució.

Per tant, qualsevol tipus de discriminació és una prioritat i un compromís actiu per l'Institut Guttman. Ja des de l'any 2005 el Patronat de l'organització va manifestar la seva voluntat de vetllar perquè tothom rebi les mateixes oportunitats de treball i de promoció.

Elabora o Revisa	[Elaborador]		
	Coautors	[Cadena de Coautors]	
Aprovat per ⁽¹⁾ <i>(Cap d'àrea, unitat...)</i>	[Aprovador de nivell 1]	Data	[Data d'aprovació nivell 1]
	Òrgan que revisa	insert manualment	Acta
Aprovat per ⁽²⁾ <i>(Comitè de direcció; gerència)</i>	[Aprovador de nivell 2]	Data	[Data d'aprovació nivell 2]
Validat per ^(*)	Òrgan que aprova	insert manualment	Acta
Validat per ^(*)	[Aprovador de nivell 3]	Data	[Data d'aprovació nivell 3]
Vigent fins	[Data de Vigència]		

⁽¹⁾ Documents aprovats per caps d'àrea, unitat, procés o directament des de la direcció o gerència.

⁽²⁾ Documents prèviament aprovats per altres àrees o processos i que requereixen l'aprovació del comitè de direcció o gerència, si s'escau

^(*) Documents requerits pels diferents processos externs (JCI; ACH; RSC; AQU; ISO-EMAS; CSUR...) que es validaran per part de l'àrea de qualitat i acreditacions, si s'escau.

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'Assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions a la feina

Resum de versions i modificacions

Versions		Autors	<i>Resum de les modificacions més rellevants fetes al document respecte a la versió anterior. Incloure els apartats i pàgines que han estat modificats.</i>
Nº Versió	Data Aprovació		
1.0 (V.O)	2010	E. Bassas E. Mateo	Llançament protocol
4.0	2016	M. Esteve E. Bassas S. Ortega	Actualització Protocol
5.0	2023	S. García E. Bassas J. Remacha	Actualització Protocol

**Es mantindran, com a mínim, el detall de la primera versió elaborada i les dues versions últimes. Nota important: La versió ubicada a la intranet és la única versió vàlida i controlada d'aquest document. Qualsevol còpia impresa podria no ser la versió final i per tant no incloure les modificacions de la versió en format electrònic.*

Índex

A. PRESENTACIÓ	4
B. VIGÈNCIA.....	4
C. OBJECTIUS	4
D. ÀMBIT D'APLICACIÓ	5
E. APROVACIÓ I SEGUIMENT DEL PROTOCOL	5
F. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I GARANTIES	6
G. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ, DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES I DE LES PERSONES TREBALLADORES	7
H. MESURES PREVENTIVES	7
I. COMUNICACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ DEL PROTOCOL.....	7
J. PROCÉS D'INTERVENCIÓ	8
K. ANNEX I: DEFINICIONS	11
L. ANNEX II: CIRCUÏT D'ACTUACIÓ.....	14
M. MARC LEGAL	154
N. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES	15

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'Assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions a la feina

A. PRESENTACIÓ

L'Institut Guttmann manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. Així com, el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i conseqüentment lliures de situacions d'assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions.

Davant aquest compromís, s'ha elaborat aquest protocol que preveu les actuacions per prevenir, detectar i resoldre els casos d'assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions que es puguin produir en el si de la institució.

Per tant, qualsevol tipus de discriminació és una prioritat i un compromís actiu per l'Institut Guttmann. Ja des de l'any 2005 el Patronat de l'organització va manifestar la seva voluntat de vetllar perquè tothom rebi les mateixes oportunitats de treball i de promoció.

B. VIGÈNCIA

Aquest protocol ha estat acordat en la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat formada per la representació de l'empresa i la representació de les persones treballadores i, entrarà en vigor amb la seva aprovació. La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat serà l'òrgan encarregat de fer les modificacions que s'estimin pertinents d'acord amb les necessitats de l'Institut Guttmann o, les modificacions legislatives.

L'aprovació d'aquest protocol per part de la Comissió Negociadora implica i substitueix íntegrament altres protocols en aquesta matèria.

La seva vigència serà fins a la data finalització del Pla d'Igualtat o inferior, si s'escau, sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat.

C. OBJECTIUS

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'Institut Guttmann.

Atès que l'instrument més eficaç de tutela és la prevenció i la intervenció en els estadis més inicials d'aquestes situacions dins de la mateixa empresa, aquest protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de qualsevol cas d'assetjament.

Assolir entorns de treball productius, segurs i respectuosos per a totes les persones treballadores i combatre qualsevol tipus de discriminació és una prioritat i un compromís de l'Institut Guttmann.

A l'annex I es descriuen les definicions relacionades amb l'aplicació d'aquest document, així com diferents exemples, que es posen a l'abast de totes les persones a qui és d'aplicació aquest protocol.

El protocol, de caràcter obligatori ¹, determina les actuacions i les responsabilitats dels òrgans 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.

¹ Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'Assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions a la feina

Per consegüent, els objectius del present protocol són:

- Informar, formar i sensibilitzar a tots i totes els/les professionals en matèria d'assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions, per tal de fomentar la cultura preventiva de l'assetjament en tots els àmbits de l'organització.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.
- Vetllar per un entorn laboral en què les persones respectin mútuament la seva integritat, diversitat i dignitat.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin casos d'assetjament.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
- Establir mesures correctives envers les persones usuàries, col·laboradores, ...

D. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplica a totes les persones treballadores de l'Institut Guttmann i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a l'Institut Guttmann.

Per tant, tenint en compte el que s'indica, s'ha informat a les empreses subcontractades de l'existència del protocol i que les previsions que conté hi són aplicables en tots els aspectes a través del Codi de Conducta per Entitats Proveïdores i Col·laboradores.

En aquesta línia, queden incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, tals com les persones que realitzen voluntariat i les persones usuàries (pacients i famílies) de serveis que presta l'organització.

Quan es produeixi un cas d'assetjament entre professionals de l'Institut Guttmann i professionals que no tinguin un vincle laboral amb l'organització, s'aplicaran els mecanismes de coordinació entre empreses. Per tant, haurà comunicació recíproca del cas, entre les direccions d'ambdues empreses, es constituirà la Comissió d'investigació ad hoc a fi que s'apliqui el procediment corresponent i s'executin les mesures correctores que es considerin convenients.

E. APROBACIÓ I SEGUIMENT DEL PROTOCOL

Aquest document l'aprova la Direcció de l'Institut Guttmann una vegada consensuat a la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

Després de la seva aprovació es farà difusió de la seva publicació al Portal de Transparència i al gestor documental, on estarà a l'abast de tothom.

La Direcció de l'Institut Guttmann es reunirà amb la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat, un cop l'any, per fer el seguiment del protocol, recollint informació quantitativa i qualitativa en relació als següents indicadors:

1. Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol.
2. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
3. Nombre de persones treballadores que han fet una consulta d'assessorament per assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions al lloc de treball, com a percentatge de persones treballadores.

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'Assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions a la feina

4. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions al lloc de treball, com a percentatge de persones treballadores.
5. Tipologia de situacions d' assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions que s'han detectat a l'organització.
6. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'organització durant l'any.
7. Nombre de casos resolts.

Per fer aquest seguiment, l'institut Guttmann disposa d'un registre de denúncies on s'inscriuen tots els casos d'assetjament denunciats, en format digital i encriptat, amb accés restringit a les persones que designi la Direcció.

F. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I GARANTIES

L'Institut Guttmann assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions en la seva organització. Per tant, el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció: S'actuarà amb la màxima discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (persones afectades, testimonis, persones denunciades, etc.).

Confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades: La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol té caràcter confidencial i només pot ser coneguda, segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol.

Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

Dret a la informació: Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment d'aquest protocol, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases.

Suport de persones formades: A fi de garantir el correcte funcionament d'aquest procediment, l'organització es compromet que les persones que intervinguin estaran formades en la matèria objecte d'aquest protocol. Per això, tant a la fase prèvia com a la de denúncia es garanteixen els estàndards d'atenció recomanats a les persones assetjades.

Diligència i celeritat: La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties.

El procediment ha d'informar sobre els terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just: El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies: Totes les persones implicades de bona fe en el procediment han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'Assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions a la feina

Col·laboració: Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se, de prestar la seva col·laboració i de garantir la confidencialitat.

Judicialització: La persona afectada podrà acudir a la via judicial, ja que l'assetjament està tipificat com a delictes².

G. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ, DE LES PERSONES TREBALLADORS I DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES

Obligacions de l'organització

1. Garantir a les persones que estiguin incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol els següents drets:
 - A no ser discriminades.
 - A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i salut.
 - Al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

Drets i obligacions de les persones treballadores

1. Dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
2. Obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Participació de la representació legal de les persones treballadores

1. Obligació de contribuir a prevenir l'assetjament.
2. Participar en la difusió i en les accions de sensibilització, juntament amb l'Institut Guttmann.

H. MESURES PREVENTIVES

És obligació de la direcció ser proactiva en:

- Garantir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat de les persones, lliure d'assetjament i de discriminació, protegint el respecte a la intimitat i la dignitat humana en l'entorn de treball.
- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació.
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que afavoreixin la cohesió grupal i el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en detectar-les.

I. COMUNICACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ DEL PROTOCOL

L'exercici d'una bona comunicació facilita la transferència de coneixements i ajuda a combatre el risc de patir situacions d'assetjament. És especialment rellevant definir accions específiques per a tres grups de persones:

² Article 184 de la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'Assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions a la feina

- Les persones amb responsabilitats directives o de comandament, així com la representació legal de les persones treballadores.
- Les persones que integren la plantilla, qualsevol que sigui la forma de contractació laboral.
- Les persones amb responsabilitat directa en el procediment.

La comunicació de la política de l'empresa en relació amb l'assetjament ha de ser: fàcil d'entendre, accessible, adequada, coherent amb el conjunt de polítiques i programes de l'empresa, sostinguda al llarg del temps, acordada amb la representació legal de les persones treballadores.

El canal de difusió prioritari serà la Intranet corporativa, però es reforçarà amb altres eines de comunicació com poden ser les sessions informatives i les accions formatives incloses en el Programa de Formació.

El Programa de Formació específic serà el següent:

- Formació especialitzada, per a la direcció i persones amb un rol específic en el procediment, inclosa la representació legal de les persones treballadores.
- Formació periòdica a totes les persones que integren la plantilla i que estarà inclosa al Programa de Formació Continuada de l'Institut Guttman.

En el procés d'acollida de noves persones treballadores s'informarà d'aquest protocol i on es pot consultar.

L'objectiu d'aquestes accions de comunicació i formació serà sensibilitzar a les persones treballadores de la importància de mantenir un entorn respectuós amb la llibertat i la dignitat de les persones i fomentar valors d'igualtat entre dones i homes.

J. PROCÉS D'INTERVENCIÓ

El procés d'intervenció començarà amb la denúncia de la persona treballadora, però en alguns casos, i a petició de la persona afectada, pot haver una fase prèvia d'assessorament.

FASE PRÈVIA: Assessorament

Aquesta fase es voluntària i, exclusivament, té la finalitat d'informar i assessorar envers el procediment a la persona afectada. Per tant, no activa automàticament la denúncia.

Aquest assessorament el pot demanar la persona afectada o qualsevol persona que adverteixi una conducta d'assetjament, a les persones de referència que són:

- Personal de Recursos Humans o del Servei de Prevenció.
- Membres del Comitè d'Empresa, preferentment delegats/des de prevenció.

El resultat d'aquesta fase pot ser:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i que la persona de referència tingui una sospita de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, la persona de referència ho ha de posar en coneixement de la Direcció i es documentarà.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència consideri que no hi ha sospita de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit s'ha de tancar el cas, no es farà cap actuació i es documentarà.

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'Assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions a la feina

FASE 1: Denúncia interna i investigació

Per tal de garantir la confidencialitat i el respecte a les persones implicades, l'Institut Guttman disposa d'un canal de denúncies ([Link Canal Denúncies](#)) que posa a disposició de l'organització com a medi prioritari per tal de denunciar els casos d'assetjament.

Aquest canal és públic i conegut per les persones incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest document i està gestionat per una empresa externa. Les denúncies seran secretes i confidencials.

A les denúncies es demanarà la següent informació:

- a) Dades d'identificació de la persona denunciant.
- b) Identificació de la/les persona/persones denunciada/des.
- c) Descripció dels fets que es denuncien.
- d) Identificació de possibles testimonis, si hi haguessin.
- e) Aportació de possibles proves documentals, gràfiques i/o audiovisuals, si hi haguessin.
- f) Altres.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat precís i concret, aportant el màxim d'evidències possibles.

La Direcció, o la persona en qui delegui, rebrà l'avís que ha hagut una denúncia, mitjançant el canal de denúncies, i activarà la constitució d'una Comissió d'investigació, amb una composició mínima de quatre persones, que estarà formada, ad hoc per cada cas, per persones de l'organització designades per la Direcció i per delegats/des de prevenció designats/des pel Comitè d'Empresa. La Direcció designarà una persona que lideri la Comissió per dinamitzar el grup i que tindrà vot de qualitat. Les funcions de la Comissió seran les següents:

- Analitzar la denúncia i la documentació adjunta.
- Entrevistar-se amb les persones relacionades amb el cas (persona denunciant, persona denunciada, testimonis i pèrits, si s'escau).
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre informe vinculant amb les conclusions de la Comissió.

Les persones que formen la Comissió d'investigació, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, pel que en cas de concórrer algun tipus de parentesc per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb la/es persona/es afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, hauran d'abstenir-se d'actuar. En cas que encara que concorrin aquestes causes, no es produís l'abstenció, podrà sol·licitar-se, per qualsevol de les persones afectades per al procediment, la recusació de la persona o persones de la Comissió.

En finalitzar aquesta fase d'investigació, la Comissió d'investigació emetrà informe vinculant amb les seves conclusions. El resultat d'aquest informe podrà ser el següent:

- a) Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament.
- b) Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas s'informarà a la Direcció i s'arxivarà la denúncia.

Durant aquesta fase d'investigació, la documentació la custodiarà la persona que lidera la Comissió i, una vegada tancada, es digitalitzarà i s'encriptarà tenint accés exclusivament els/les professionals que designi la Direcció com a persona/es encarregada/es del registre de denúncies.

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'Assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions a la feina

Aquesta fase del procés haurà d'estar substanciada en un termini màxim desitjable deu dies laborables.

FASE 2: Resolució

La Direcció, segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, emetrà una resolució del tancament del cas que contingui el seu resultat i, si s'escau, les mesures cautelars i/o preventives. En el cas de hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament, s'incoarà un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i s'adoptaran les mesures correctores i, si correspon, s'obrirà un expedient sancionador, en el què constin la falta i el grau de sanció, d'acord amb el conveni vigent ³ de referència aplicable a cada persona treballadora.

Es tramitarà una còpia de la resolució a la persona denunciant i a la persona denunciada.

El procediment haurà de ser àgil, eficaç i es protegirà, en tot cas, la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procés es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb el degut respecte, tant a la persona denunciant com a la persona denunciada.

FASE 3: Seguiment

Una vegada tancat el procediment i, en un termini no superior a tres mesos, des de la resolució, la Comissió d'investigació realitzarà un seguiment per verificar que no hi ha hagut continuïtat de la situació d'assetjament denunciada i, per tant, les mesures adoptades han estat efectives, remetent informe a la Direcció.

Al final d'aquest document podeu trobar el circuit d'aquest procediment d'intervenció com a Annex II.

També, cal recordar que es pot optar per la via externa mitjançant la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial.

³ Persones treballadores de l'Hospital de Neurorehabilitació de Badalona: el 3er Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental concertats amb el Servei Català de la Salut.

Persones treballadores de Guttmann Barcelona Life: el 7è Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía.

Persones treballadores de l'Institut de la salut cerebral i neurorehabilitació: l'11è Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya.

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'Assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions a la feina

K. ANNEX I: DEFINICIONS

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents de conductes o actuacions no incloses de manera específica.

Tipus d'assetjament: 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:

- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona o grup de persones amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de igual a igual.

Assetjament sexual: El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal. L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora del seu àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

Elements clau:

- Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep.
- Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.

Els comportaments poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual i poden ser (sense excloure ni limitar): verbal, no verbal i físic.

Exemples d'assetjament sexual:

- Ús i exhibició de materials de caràcter sexista, pornogràfics o sexualment provocadors a llocs de treball.
- Comentaris, acudits o bromes de contingut sexual de caràcter continuat que resulten desagradables i ofensius. Comentaris deliberats de connotació sexual sobre l'aparença o l'aspecte físic que resulten intimidatoris.
- Gestos i mirades obscenes que incomoden o intimiden. Contactes físics, apropaments, tocaments o carícies innecessàries, amb caràcter deliberat, no desitjats i que incomoden.
- Insinuar o provocar intencionadament ocasions per quedar-se tot sol amb la persona assetjada. Repetides invitacions a iniciar una relació sexual, malgrat manifestar rebuig.
- Observar clandestinament persones en llocs reservats, com ara serveis, vestuaris, etc.
- Invitacions comprometedores, insistència en què la persona participi en converses o bromes de contingut sexual, encara que no ho desitgi. Deixar notes o enviar correus electrònics, missatges o cartes de caràcter sexual que resulten ofensius i intimiden.
- Insinuar millores laborals o acadèmiques a canvi d'intercanvis sexuals.
- Amençar amb represàlies laborals o acadèmiques com a mesura de pressió per mantenir cites o trobades sexuals que la persona assetjada no desitja.
- Realitzar comentaris valorant-ne l'aspecte físic o incitant a vestir-se de forma provocativa.

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'Assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions a la feina

- Divulgar informació íntima de caràcter sexual entre els companys.

Assetjament psicològic: És l'exposició a conductes de violència psicològica intensa dirigides, de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica) amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, no respon a les necessitats de l'organització del treball i implica tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

Exemples d'assetjament psicològic:

- Privar d'instruments necessaris per a l'exercici de l'activitat.
- Atribuir funcions penoses i que no són pròpies del lloc de treball.
- Impedir totalment l'exercici de qualsevol funció pròpia del lloc de treball.
- Aïllar a la persona de la resta de la plantilla a un lloc on no hi hagi comunicació amb altres persones.
- Modificar injustificadament les condicions laborals: torns, horaris, tipus de jornada, etc.

Assetjament discriminatori i per raó de sexe: Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o condició sexual d'una persona, amb el propòsit o la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat a la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquest mateix efectes .

Elements clau:

- Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep.
- Es relaciona amb el sexe d'una persona.
- Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Dins aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, o qualsevol persona que vulgui exercir els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

Aquesta classe d'assetjament també inclou la realitzada envers el col·lectiu LGTBQ+, persones amb capacitats especials, per raça, religió, ètnia ...

Exemples d'assetjament per raó de sexe:

- Realitzar comentaris sobre la condició sexual d'una persona, especialment la seva condició de pertinença al col·lectiu LGTBQ+.
- Posar obstacles que impedeixin participar en processos de promoció professional.
- Empitjorar greument les condicions ambientals de treball: temperatura, lluminositat, soroll, etc.
- Obligar a fer servir eines innecessàries per a l'activitat i que posin en risc la salut de la mare o del fetus.
- Efectuar registres sense causa legítima en els objectes personals: bossa, mòbil, agenda, etc.

Comportament no desitjat per part de qui el pateix: En una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades, s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no desitjat.

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'Assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions a la feina

Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista: Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.

Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant: Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

Ciberassetjament: Es considera ciberassetjament quan, de forma reiterada, algú rep agressions d'altres mitjançant suports tecnològics (amenaces, insults, ridiculitzacions, extorsions, robatoris de contrasenyes, suplantacions d'identitat, buit social...), amb missatges de text o de veu, imatges fixes o enregistrades, etc.

Es tracta d'un assetjament indirecte que afecta la víctima psicològicament. El fet que no hi hagi senyals físics dificulta la seva detecció i, per això, s'ha d'estar especialment atents a alguns símptomes de depressió i/o de baixa autoestima.

Agressió: És un acte violent que causa un mal físic, però també ho són les conductes que inclouen comentaris ofensius, despectius i/o degradants sobre la persona, abusos verbals o qualsevol altre comportament no desitjat.

L. ANNEX II: CIRCUÏT D'ACTUACIÓ

Procediment d'intervenció en situacions d'assetjament

Via interna



GARANTIES



El procediment serà àgil, eficaç i es protegirà la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades

CANAL DE DENÚNCIES



Pots accedir al canal de denúncies:
<https://www.>

Via externa

Et volem recordar que també pots optar per la via externa, a través, de la via administrativa i la via judicial.

M. MARC LEGAL

A continuació fem esment de diverses lleis estatals que recullen aquesta temàtica:

- Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial Decret 901/2020, del 13 d'octubre, per al que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, del 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Llei Orgànica 10/1995, del 23 de novembre, del Codi Penal.
- Llei Orgànica 10/2022, del 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual
- Llei 31/1995, del 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals

A més, aquest protocol recull les novetats relacionades amb la necessitat d'aplicar un protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit del treball, a fi d'adaptar-lo al context actual de les relacions laborals, que han canviat dràsticament a causa dels nous usos de les tecnologies de la informació i la major presència del teletreball.

Tot això sense el perjudici, a més, del que estableixin els convenis col·lectius que ens són d'aplicació i el Pla d'Igualtat de l'Institut Guttmann.

N. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa; Generalitat de Catalunya, Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball 2021.

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral; Ministerio de Igualdad, Instituto de las Mujeres. Subdirección General para el Emprendimiento, la igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva.

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina; Generalitat de Catalunya, 2014.