

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ASSETJAMENT CONTRA LES PERSONES LGTBI I ASSETJAMENT LABORAL

CONTROL DE CAMBIOS		
Fecha	Revisión	Modificaciones
21/12/23	00	Creación del documento

ÍNDEX

A	ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT CONTRA LES PERSONES LGTBI	4
A1	PRESENTACIÓ	5
A2	OBJECTIU	5
A3	ÀMBIT D'APLICACIÓ	6
A4	DEFINICIONS	7
A5	PRINCIPIS I GARANTIES	13
A6	DRETS I OBLIGACIONS	13
A7	ACTUACIONS PREVENTIVES	15
A8	ACTUACIONS DE DETECCIÓ	15
A9	PROCEDIMENT GENERAL D'ACTUACIÓ	16
A10	PERSONES DE REFERÈNCIA	25
A11	VIGÈNCIA DEL PROTOCOL	27
A12	INFORMACIÓ A LA PLANTILLA	27
B	ASSETJAMENT LABORAL	28
B1	PRESENTACIÓ	29
B2	DEFINICIONS	29
B3	PROTOCOL D'ACTUACIÓ	30
B4	ÀMBIT D'APLICACIÓ	31
B5	MODELS DE COMPORTAMENT D'ASSETJAMENT	31
B6	EXCLUSIONS	33
	ANNEXOS	34
ANNEX I	Model de denúncia	35
ANNEX II	Compromís confidencialitat	35
ANNEX III	Legislació de referència	35

A. ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT CONTRA LES PERSONES LGTBI

A1.-PRESENTACIÓ I ÀMBIT D'APROVACIÓ

L'empresa INSTITUT D'INVESTIGACIÓ SANITÀRIA PERE VIRGLI manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones, i per tant, lliures de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest Protocol.

Aquest Protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant situacions d'assetjament.

Per a la seva implementació, cal la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i paper que ocupa.

Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat per la direcció de l'empresa.

A2.-OBJECTIU

Els objectius del present Protocol són:

- Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i per comportaments Lgtbifòbics. En aquest punt, cal tenir en compte que un possible assetjament sexual pot existir tant a nivell intern de l'empresa (entre el personal de l'empresa, incloent-hi el personal directiu) o a nivell extern (per exemple, conductes inadequades de clients, proveïdors, etc.)
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament a fi d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dins dels terminis que estableix el Protocol.
- Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.

- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

A3.-ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Protocol és aplicable a les situacions d'assetjament que es produeixen en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals i que es consideraran entorn laboral.

Els límits de l'entorn laboral no estan determinats ni pel lloc de treball físic ni per la jornada laboral ni per la forma de vinculació jurídica amb l'empresa.

La responsabilitat de l'empresa abasta tant la protecció a les persones de l'empresa davant de conductes d'assetjament produïdes entre persones de l'empresa, com per part de les persones externes vinculades a l'empresa, encara que no hi tinguin un vincle laboral.

Així, s'aplica també a qualsevol persona que, encara que sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a l'empresa INSTITUT D'INVESTIGACIÓ SANITÀRIA PERE VIRGILI.

El Protocol s'aplicarà a situacions que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix:

- a) Al lloc de treball, fins i tot als espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b) Al lloc on pren el seu descans o on menja, o en els que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i als vestidors;
- c) Als desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina;
- d) En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament);
- e) En els trajectes entre el domicili i el lloc de feina;
- f) En altres activitats organitzades per **l'Institut d'investigació sanitària Pere Virgili** de caràcter no formal (àpats, estones de lleure, activitats de *team building* o similars).

A4.-DEFINICIONS

A4.1.-ASSETJAMENT SEXUAL

Sense perjudici del que estableixi el Codi Penal, als efectes d'aquest Protocol constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, sense necessitat que es produeixi de forma reiterada i sistemàtica, verbal, no verbal o físic, no desitjat, de naturalesa sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament sexual. No cal la seva repetició en el temps, és a dir, que el comportament s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Es tracta d'un comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.

Es tracta d'un comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep.

A tall d'exemple, i sense excloure o limitar, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Sí que és assetjament sexual:

Verbal:

- Difondre rumors, preguntar o donar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes i ofensives.
- Fer insinuacions sexuals o comentaris humiliants, vexatoris de caràcter sexista.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.

No verbal:

- Adreçar mirades lascives al cos d'una persona.
- Fer gestos obscens cap a una o davant d'una persona.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit i ofensiu.

- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual i ofensiu.

Físic:

- Apropament físic excessiu, invasiu i no desitjat.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de forma innecessària.
- Imposar contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos.
- Forjar relacions sexuals sota pressió, coacció, intimidació o submissió química (conducta sancionada penalment com agressió sexual).

No és assetjament sexual:

- Et proposen respectuosament quedar fora de la feina.
- Accepten una negativa i no tornen a proposar-t’ho més.
- En el marc d’una conversa íntima que tu acceptes, t’expliquen o expliques aspectes en relació amb la teva vida personal.
- Tens una relació sentimental amb algun company de feina o l’has tingut, però no altera la relació basada en el respecte.

L'assetjament sexual pot ser un assetjament d'intercanvi (*quid pro quo*), es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). Assetjament sexual descendent.

A4.2.-ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament (continu i sistemàtic) no desitjat que, per motiu del sexe d’una persona, s’exerceix amb la finalitat o provoqui l’efecte d’atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu i molest en ocasió de l’accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l’ocupació o la formació.

L'assetjament per raó de sexe pertany a la categoria de l'assetjament discriminatori pel fet de ser dona o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat o lactància natural); o que estan relacionades amb les funcions reproductives i de cura que de forma discriminatòria la societat atribueix a les dones quasi de forma exclusiva (rols de gènere). En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser sofert per un home quan aquest realitza funcions, tasques o activitats relacionades amb la cura, rol que històricament s'ha atribuït a les dones (rol tradicional femení).

Cal que hi hagi una pauta d'insistència i repetició de les accions o conductes ofensives perquè es classifiquin com a assetjament per raó de sexe; que es tracti d'un comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep i 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.

A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament per raó de sexe:

Sí que és assetjament per raó de sexe/gènere:

- Dir insults basats en el sexe de la persona treballadora: "*No entens res, tonta, dona havies de ser*".
- Realitzar conductes discriminatòries cap a una persona pel fet de ser dona "*Ja us ho explico jo que ella mai es fa entendre*".
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona: "*nena surt del mig*".
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe o rol de gènere.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona pel fet de ser dona o per ser mare/pare.
- Donar menys valor a la feina feta per una dona o per una mare/pare.
- Donar tasques de responsabilitats inferiors a les que hauria de tenir; no facilitar les eines per fer la feina; negar permisos als que es té dret; donar tasques impossibles de realitzar en cas d'embaràs o quan es gaudeix d'un permís de maternitat/paternitat i de cura de fills/es i persones dependents.

No és assetjament per raó de sexe/gènere:

- Et fan un comentari o broma puntual.
- Quan poses en evidència que les teves aportacions s'escolten menys que la de la resta et demanen disculpes i no es torna a repetir.
- Quan es produeix una sobrecàrrega o infracàrrega de treball resultat d'una mala organització.

- Excessiva exigència amb el treball per a totes les persones de l'equip.
- Crítiques constructives i supervisió de la feina.
- No estar d'acord amb una determinada manera de treballar.
- Tenir poca empatia o capacitat comunicativa.
- Tensions i conflictes generats per la mateixa feina.
- Quan els companys i companyes de feina accepten amb respecte les crítiques sobre comportaments sexistes.

A4.3.-ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL, EXPRESSIÓ DE GÈNERE I CARACTERÍSTIQUES SEXUALS

Constitueix assetjament per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals qualsevol comportament (continu i sistemàtic) basat en l'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Es considera assetjament discriminatori qualsevol conducta realitzada per alguna de les causes de discriminació previstes, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en que s'integra i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. Cal que hi hagi una pauta d'insistència i repetició de les accions o conductes ofensives i que es tracti d'un comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep.

A efectes del Present Protocol s'entendrà per:

- «Orientació sexual»: atracció física, sexual o afectiva d'una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de diferent sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament al mateix temps, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.
- «Identitat sexual»: vivència interna i individual del sexe tal i com cada persona la sent i l'auto defineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat al néixer.
- «Expressió de gènere»: manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.
- «Persona trans»: persona amb una identitat sexual que no es correspon amb el sexe assignat al néixer.

A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament contra el col·lectiu LGTBI+:

Sí que és assetjament LGTBfòfic:

- Dir insults basats en l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals.
- Baxar una persona per trobar-se en procés de reassignació de gènere o per ser trans.
- Realitzar conductes discriminatòries cap a una persona pel fet de pertànyer al col·lectiu LGTBI+.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona relacionades amb la seva sexualitat o identitat sexual.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per tenir un comportament femení o masculí, amb independència del sexe biològic.
- Utilitzar humor sexista o que ridiculitza el col·lectiu LGTBI+.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per ser gai, lesbiana o bisexual.
- Donar menys valor a la feina feta per una dona trans o un home trans.

No és assetjament LGTBfòfic:

- Et fan un comentari o broma puntual.
- Quan poses en evidència que les teves aportacions s'escolten menys que la de la resta et demanen disculpes i no es torna a repetir.
- Quan els companys i companyes de feina accepten amb respecte les crítiques sobre comportaments lgtbifòbics.
- Quan fas evident que els comentaris que estan realitzant són lgtbifòbics i et demanen disculpes i no es tornen a repetir.
- Quan hi hagi pics de feina que comporten tensions en el clima laboral.
- Quan no hi hagi empatia o col·laboració dins de l'equip.

Tots els assetjaments poden comportar assetjament ambiental, que és quan el comportament crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.

A4.4.-VIOLÈNCIA EN L'ÀMBIT DIGITAL

Quan les conductes a les que es refereix aquest Protocol es produeixin utilitzant les tecnologies de la informació i la comunicació, a través d'internet, el telèfon i les xarxes socials, sense necessitat de que la persona agressora i la víctima tinguin un contacte físic presencial, ens trobarem davant de conductes de violència en l'àmbit digital o ciberviolència.

L'Estratègia Estatal per a combatre les violències masclistes 2022-2025, a partir de les recomanacions del primer informe d'avaluació del Grup de Expertes en la Lluita contra la Violència contra la Dona i la Violència Domèstica (GREVIO) de novembre de 2021, recull tres dimensions específiques de violència digital que es poden donar, també en l'esfera laboral:

Assetjament en línia i facilitat per la tecnologia:

- L'amenaça sexual, econòmica, física o psicològica.
- Dany a la reputació.
- Seguiment i recopilació d'informació privada (spyware¹).
- Suplantació d'identitat.
- Sol·licitud de sexe.
- Assetjament amb còmplices amb l'objecte d'aïllar a una persona.

¹ Spyware és un software que té aquest objectiu.

Assetjament sexual en línia:

- Amenaça o difusió no consentida d'imatges o vídeos (també coneguda com a “porno venjança”).
- La presa, producció o captació no consentida d'imatges o vídeos íntims.
- Explotació, coacció i amenaces (sexting, sextorsió, amenaça de violació, doxing² o outing³).
- Bullying sexualitzat⁴.
- Ciberflashing⁵.

Dimensió digital de la violència psicològica:

- Totes les formes tenen un impacte psicològic.
- Actes individuals no tipificats com el delictes al combinar-se amb la mentalitat de massa i repetició.
- Discurs d'odi sexista.
- Intimidació, amenaça a les víctimes o a la seva família, insults, vergonya i difamació.
- Abús econòmic.

A5.-PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la confiança de l'entorn de l'empresa.

Confidencialitat

- La informació recopilada a les actuacions té caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

² Revelar informació personal o la identitat.

³ Revelar l'orientació sexual d'una persona.

⁴ Rumors, publicació de comentaris sexualitats, suplantació de la identitat, intercanvi de continguts sexuals o del assetjament sexual a altres persones, afectant així a la seva reputació i/o al seu mitjà de vida.

⁵ Enviar imatges sexuals no sol·licitades a través d'aplicacions de cites o de missatgeria, texts, o utilitzant tecnologies Airdrop o Bluetooth.

Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i els deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica, de la participació, del resultat de les fases.

Suport de persones formades

- Es recomana que l'empresa compti amb la participació de persones formades a la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la investigació de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- Als expedients personals només s'han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

- Totes les persones que siguin esmentades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Mesures cautelars

- Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars (canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït). ..). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un detriment de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar accident de treball.

A6.-DRETS I OBLIGACIONS

Obligacions per part de l'empresa

- Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral a:
 - No ser discriminades sexualment o per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual.
 - A integritat física o psíquica i a una política adequada de seguretat i higiene, al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
- Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
- Arbitrar procediments específics per a la prevenció d'assetjament.

L'incompliment de les obligacions de les empreses dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

Drets i obligacions dels treballadors

- Drets: tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
- Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar a la recerca d'una possible denúncia d'assetjament.

A7.-ACTUACIONS PREVENTIVES

Les accions de prevenció han de facilitar la intervenció en origen i han de ser planificades, executades i avaluades.

Les accions de prevenció són les següents:

- Dur a terme accions de sensibilització, informació i formació
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.
- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, control i avaluació del procediment implantat. A8.6. Informar de l'existència de mesures disciplinàries severes.
- Les desigualtats socials i de gènere poden generar desigualtats en les exposicions als riscos laborals, per això cal incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques de prevenció de l'assetjament.

Per fer-ho, s'han d'implantar mesures i/o plans d'igualtat, així com utilitzar instruments d'avaluació de riscos que siguin sensibles al gènere.

A9.-ACTUACIONS DE DETECCIÓ

L' INSTITUT D'INVESTIGACIÓ SANITÀRIA PERE VIRGILI també es compromet a realitzar mesures de detecció:

- Realitzar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes dins de l'Institut, per identificar les seves característiques, el seu impacte en la salut del personal i les necessitats per realitzar una política preventiva:

Cada 4 anys elaborar un estudi sobre els riscos psicosocials associats a situacions de violència i assetjament, en la gestió de la seguretat i salut en el treball (existència de situacions precursoras, clima organitzacional afavoridor, cultura de gènere no tendent a la igualtat, etc.).

- Crear una base de dades interna en la que es recullin, anònimament i sense referències a dades de caràcter personal, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions i a partir d'aquestes dades fer un informe anual que reculli els següents indicadors:

Número de persones que s'han posat en contacte amb les persones de referència per demanar informació sobre el protocol. Especificar el sexe.

Número de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament, diferenciant les 4 tipologies d'assetjament que es recullen en aquest Protocol: 1) Assetjament laboral; 2) Assetjament sexual; 3) Assetjament per raó de sexe i 4) Assetjament per comportaments lgtbifòbics. Especificar el sexe de la persona que denuncia.

Número de procediments sancionadors que s'han portat a terme.

Número de procediments en els que s'han implementat mesures cautelars.

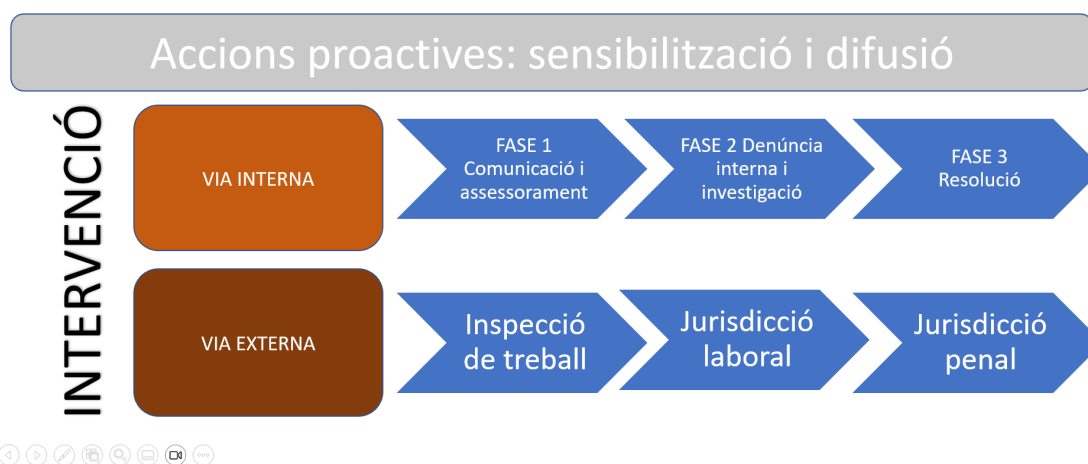
Número d'accions realitzades en matèria d'informació, sensibilització i formació sobre el Protocol i característiques de les mateixes. Especificar a qui s'ha adreçat cada acció.

- Prestar atenció als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament per detectar-los.

A10.-PROCEDIMENT GENERAL D'ACTUACIÓ

Hi ha dues vies de resolució de les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual: interna (circuit del protocol) i externa (via administrativa i/o via judicial).

La utilització d'una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.



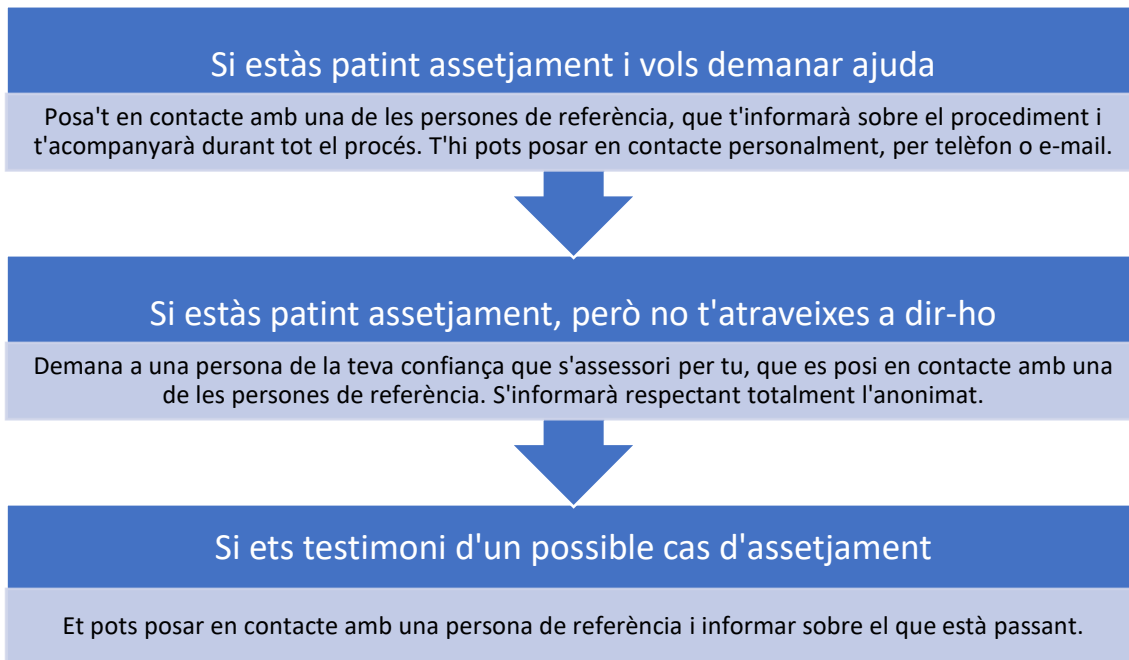
L' INSTITUT D'INVESTIGACIÓ SANITÀRIA PERE VIRGILI exclou la mediació com a mecanisme de resolució en el cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual, complint amb la Llei 4/2015 de l'Estatut de la víctima del delictes que prohibeix la mediació en tots els supòsits de violència sexual i de violència de gènere, també els casos de violències sexuals patides en l'àmbit del treball.

A10.1.-La via interna: circuit del Protocol de l'INSTITUT D'INVESTIGACIÓ SANITÀRIA PERE VIRGILI

El procediment que proposa aquest Protocol es pot iniciar per comunicació (Fase 1) o directament per denúncia (Fase 2).

Quan es presenti denúncia, la persona de referència que rebí la denúncia comunicarà a Direcció i a la representació legal dels treballadors i treballadores, en el cas que existeixi, que s'ha activat el protocol (Fase 2). Aquesta comunicació es realitzarà sense comunicar cap informació específica sobre la persona denunciant i la persona denunciada. Només es comunicarà a Direcció i a la representació legal dels treballadors i treballadores l'inici de qualsevol expedient en el moment de la comunicació i assessorament (Fase 1) si es considera que cal implementar accions preventives.

Fase 1: Comunicació i assessorament (termini: 5 dies laborables). Què puc fer si pateixo o he observat una possible situació d'assetjament a la feina?



L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada, també assegurar un ambient lliure de violències masclistes i lgtbifòbiques tenint coneixement de situacions que poden ser assetjament i preparar la fase de denúncia interna i investigació (Fase 2), si escau.

Aquesta fase inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament. La comunicació es presenta a una de les persones de referència.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada hagin passat els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit o formulari, un correu electrònic o una conversa.

En aquesta fase la persona de referència pot proposar l'adopció de mesures cautelars o preventives convenients, que hauran de ser acceptades per Direcció.

Dins d'aquesta fase, les funcions de la persona o persones de referència són:

- Rebre totes peticions d'informació per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual.

- Informar i assessorar la persona afectada de la política de tolerància zero de l'empresa davant comportaments sexistes i lgtbifòbics.
- Informar del procediment previst en aquest protocol: via interna i externa.
- Informar i assessorar la persona afectada del contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També l'ha d'informar de les obligacions i la responsabilitat en què l'empresa pot incórrer si les incompleix, així com del procediment que cal seguir una vegada es presenta la denúncia.
- Informar de la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern.
- Informar sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.
- Oferir acompanyament en tot el procés.
- Donar suport en la redacció de la denúncia i assessorament sobre la seva presentació.
- Proposar, si escau, mesures cautelars i/o preventives a la direcció de l'empresa.
- Gestionar i custodiar la documentació.

Per garantir que es puguin dur a terme aquestes funcions, l'INSTITUT D'INVESTIGACIÓ SANITÀRIA PERE VIRGILI habilitarà un espai on sigui possible realitzar una atenció personalitzada. Haurà de ser un espai adequat, confortable, que permeti la confidencialitat (evitar que les atencions siguin visibles a terceres persones), l'expressió de sentiments, que ofereixi un clima de confiança suficient per a la lliure expressió del relat, de les emocions i ofereixi també seguretat.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia (passem a la Fase 2).
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de la direcció de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, es a dir, no es donarà a conèixer el nom de la persona que ha demanat informació. En el moment que direcció té coneixement d'indisidències d'assetjament, té l'obligació legal de posar en marxa mesures protectores i correctores i, si s'escau, actualitzar les actuacions preventives.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Aquesta fase té una durada màxima de cinc dies laborables.

Fase 2: Denúncia interna i investigació (termini: 20 dies laborals).

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual. A aquests efectes, es crea una comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament.

El procediment d'investigació podrà durar un màxim de vint dies laborables des de l'inici del procediment (presentació de la denúncia).

Per iniciar aquesta segona fase la denúncia s'ha de presentar per escrit, utilitzant el model de denúncia interna que s'adjunta com a Annex I. En el cas que la denúncia no la presenti directament la persona afectada, s'haurà de fer constar que es té el consentiment exprés i informat de la persona afectada per iniciar les actuacions d'aquest Protocol.

La denúncia es presenta a una de les persones de referència:

Elisabet Galve Aixa (elisabet.galve@iispv.cat): Agent d'igualtat d'IISPV

Marta Valls March (marta.valls@iispv.cat):

Conchi Aznárez (conchi.aznarez@iispv.cat)

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament serà interna. Estarà formada per les dues persones de referència que no han participat en la fase 1. Quan es consideri necessari la comissió d'investigació i abordatge demanarà la participació de persones especialistes externes que formaran part d'aquesta comissió. Els membres que formin part d'aquesta comissió no poden assessorar i acompanyar professionalment cap de les parts.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada. En la denúncia s'especificaran si existeixen persones que siguin testimonis dels fets.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement. Totes elles firmaran el compromís de confidencialitat. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació ha d'assignar uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament estudia a fons la denúncia presentada i emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan prou relatats, s'ha de demanar que se'n faci un relat adicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant que ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:

Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.

Si hi ha dues o més persones assetjades.

Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.

Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.

Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional.

Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.

Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

- Conclusions.
- Mesures correctores.

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'empresa posarà a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament es remet a la direcció de l'empresa.

Fase 3: Resolució (termini: 5 dies laborables).

L'objectiu d'aquesta tercera i última fase és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament.

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament, la direcció emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap de 5 dies laborals de la presentació de l'informe vinculant.

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

Proposta d'incoació d'expedient disciplinari i de mesures correctores: Si de l'informe se'n desprèn clarament l'existència d'un assetjament, l'òrgan que l'elabori proposarà la incoació d'un expedient disciplinari i de mesures disciplinàries correctores.

Proposta d'adopció de mesures alternatives no disciplinàries adequades, segons el cas, adreçades a corregir les actituds detectades.

- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament

Arxivament de la denúncia.

Com exemple es poden senyalar entre les decisions que pot adoptar l'empresa quan hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament :

- a) Separar físicament a la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc, de torn o d'horari. En cap cas s'obligarà a la víctima a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'empresa.
- b) Sens perjudici del que s'estableix en el punt anterior, si procedeix, i en funció dels resultats de la investigació, es sancionarà a la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa o, en el seu cas, en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors. Entre les sancions a considerar a la persona agressora en tindran en compte les següents:
 1. El trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació.
 2. La suspensió d'ocupació i sou.
 3. La limitació temporal a ascendir.
 4. L'acomiadament disciplinari.

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la direcció de l'INSTITUT D'INVESTIGACIÓ SANITÀRIA PERE VIRGILI mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan s'incorpori (si ha estat suspesa), o en el seu nou lloc de treball en cas de canvi d'ubicació.

La direcció de l'INSTITUT D'INVESTIGACIÓ SANITÀRIA PERE VIRGILI adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar reiteracions en el comportament o conducta de la persona agressora, es reforçaran les accions formatives i de sensibilització i portarà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa amb inclusió de la violència sexual com un risc laboral més.

Adopció de mesures de vigilància per protegir a la víctima.

Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.

Recolzament psicològic i social a la víctima.

Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament s'estimin beneficiosos per a la seva recuperació.

Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan es trobi en IT durant un període de temps prolongat.

Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, la detecció i actuació davant situacions de violència i assetjament.

Es trametrà una còpia autèntificada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la comissió de seguiment del pla d'igualtat i a la persona responsable de la prevenció de riscos laborals. En aquestes comunicacions, amb l'objectiu de garantir la confidencialitat, no es proporcionaran dades personals i s'utilitzaran codis numèrics assignats a cada una de les parts implicades en l'expedient.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s aplicables (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'iniciar l'expedient disciplinari que pertoqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba amb sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

A10.2.-Les vies externes: administrativa i judicial

Les vies externes de resolució son dues: la via administrativa i la via judicial. L'oportunitat i conveniència de cada procés depèn de diferents factors que cal considerar. Entre d'altres; la gravetat i l'abast de l'incident o incidents i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències de poder, d'estatus, etc.).

En el cas que la persona assetjada consideri oportú iniciar aquesta via es recomanable acudir en primer lloc a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial laboral. L'actuació de la Inspecció de Treball (via administrativa) no solament té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici, sinó que els fets constatats en aquesta actuació tenen presumpció de certa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior.

La via judicial penal s'hauria d'utilitzar des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delict.

La via administrativa (Inspecció de Treball)

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 23/2015, de 21 de juliol, ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social, i la normativa de desenvolupament.

L'actuació de la Inspecció de Treball consistirà a investigar quina ha estat l'actuació de l'empresa davant del coneixement d'uns fets d'assetjament. En determinats casos, la mateixa Inspecció de Treball és la que comunica formalment aquests fets a l'empresa.

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó l'empresa, en tant que és l'organisme encarregat de vetllar perquè:

- L'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin la producció d'assetjament.
- En l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament.
- S'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

La via judicial

Les possibilitats davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

- Jurisdicció laboral.

La persona assetjada pot sol·licitar l'extinció de la relació laboral davant d'un incompliment greu del empresari i/o exercitar una acció de tutela de drets fonamentals peticionant una indemnització de danys i perjudicis causats, essent competent el Jutjat de lo Social bé del domicili del demandat, bé del lloc de prestació dels serveis.

- Jurisdicció penal.

Aquesta via només es pot utilitzar en aquells casos on la conducta constitueix un delicte contra la llibertat sexual del Codi Penal (exemple: assetjament sexual) ja sigui a través de la presentació d'una denúncia o una querella.

A11.-PERSONES DE REFERÈNCIA

Les persones de referència són persones internes o externes, que estaran formades en la matèria. IISPV assumeix el compromís d'oferir formació especialitzada a les persones de referència.

Les seves funcions són:

- Rebre la comunicació formulada per la persona afectada o per qualsevol persona o persones que detectin una conducta d'assetjament.
- Informar i assessorar la persona afectada del contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També l'ha d'informar de les obligacions i la responsabilitat en què l'empresa pot incórrer si les incompleix, així com del procediment que cal seguir una vegada es presenta la denúncia. Igualment, l'ha d'informar de la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern, així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.
- Oferir acompanyament en tot el procés.
- Donar suport en la redacció de la denúncia i assessorament sobre la seva presentació.
- Proposar, si escau, mesures cautelars i/o preventives a la direcció de l'empresa.
- Gestionar i custodiar la documentació.
- Participar en la fase d'investigació, només quan la persona de referència no ha participat en la fase 1 d'aquest Protocol (comunicació i assessorament) .
- Participar en funcions de prevenció, sensibilització, difusió i formació.
- Participar en el seguiment i avaluació del Protocol.
- Qualsevol altra que es pogués derivar de la naturalesa de les seves funcions i del contemplat en el present Protocol.

Per realitzar aquestes funcions, les persones de referència han de tenir en compte els següents aspectes:

- Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i han de ser garantits.
- Realitzar una escolta activa i proactiva.
- Informar de manera clara i comprensible de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les possibles vies de resolució (internes i externes) de la situació d'assetjament que pateixen o que estan en risc de patir.
- Valorar l'estat emocional de la personal assetjada i si hi ha risc per a la seva seguretat o per a la seva salut, oferir-li el servei de vigilància de la salut.
- Acompanyar les persones en l'expressió i aclariment de la situació viscuda, i personalitzar l'atenció a partir de la comprensió de la seva demanda, la valoració de les seves expectatives i el respecte dels seus ritmes.
- Defugir la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives. Evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.
- Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que rebutgin els recursos oferts.
- Valorar si escau la derivació a d'altres serveis o recursos, externs a l'INSTITUT D'INVESTIGACIÓ SANITÀRIA PERE VIRGILI.
- Assessorar, tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix assetjament.

Les persones de referència per aquest Protocol són:

Elisabet Galve Aixa, 626618501 i elisabet.galve@iispv.cat: Responsable Oficina Tècnica
Marta Valls March, 977 297998 i marta.valls@iispv.cat: Gestió econòmica
Conchi Aznárez, i conchi.aznarez@iispv.cat: RRHH

A12.-VIGÈNCIA DE LES REVISIONS DEL PROTOCOL

IISPV una vegada a l'any farà el seguiment del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquest seguiment el realitzarà la comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat d'IISPV.

Els indicadors desagregats per sexe que utilitzaran seran:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Número anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han dut a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llistat de mesures).

4. Nombre de procediments sancionadors que s'han fet a l'empresa durant l'any.

A13.-INFORMACIÓ A LA PLANTILLA

A la primera fase d'implementació d'aquest Protocol es tindrà que informar a tot el personal de la empresa i se'n lliurarà una còpia al conjunt de les persones a qui els sigui aplicable.

Així mateix, es garantirà que el Protocol estigui accessible per consultar-lo.

B.- ASSETJAMENT LABORAL

B1.-PRESENTACIÓ I ÀMBIT D'APLICACIÓ

Per tal d'assegurar que tots els treballadors i treballadores de INSTITUT D'INVESTIGACIÓ SANITÀRIA PERE VIRGILI i els de les empreses que hi comparteixen centre de treball, gaudeixin d'un entorn de treball on la dignitat de la persona sigui respectada, es rebutja d'arrel l'assetjament laboral, en totes les seves modalitats i formes, provingui de qui provingui.

L'INSTITUT D'INVESTIGACIÓ SANITÀRIA PERE VIRGILI també es compromet a prevenir i actuar davant de qualsevol comportament que pugui ser considerat assetjament discriminatori, tenint en compte la definició que realitza la Llei 15/2022 integral d'igualtat i no discriminació.

Els responsables de l'empresa declaren comprometre's explícitament a excloure qualsevol tipus de fustigació d'entre les possibles conductes, amb els treballadors/es a càrrec seu, o dels treballadors/es entre si.

S'aplicaran de manera activa polítiques que fomentin el bon clima laboral, la cultura preventiva i contribueixin a prevenir aquelles situacions que el deteriorin. Així mateix, s'incentivarà i potenciarà la col·laboració, la cooperació i la confiança en les relacions entre els diversos estaments i unitats d'aquesta organització i entre els diversos treballadors/ores.

B2.-DEFINICIONS

Assetjament Laboral:

Qualsevol situació en què la persona és fustigada, ja sigui verbal o físicament, d'una manera sistemàtica i de forma prolongada sobre una altra persona o persones, al lloc de treball o com a conseqüència d'aquest amb la finalitat de perjudicar o deteriorar el seu estatus professional, personal o expulsar-lo de l'organització. Una conducta puntual pot ser reprobable o objecte de sanció, però no necessàriament constitutiva d'assetjament perquè no és continuada en el temps.

L'assetjament laboral pot obeir a motius laborals o extra laborals, però s'ha de fer al lloc de treball o si es realitza en un altre lloc, sigui com a conseqüència de la relació laboral.

En la definició d'assetjament laboral podem observar dues maneres diferents de manifestar-se o realitzar-se, que influeixen a l'hora de realitzar la seva detecció, avaluació, afrontament, tractament i erradicació:

B2.1.- Conductes d'Assetjament: que comprenen tots aquells actes i conductes, que puguin considerar-se com a vexatoris, discriminatoris, humiliants, degradants, intimidatoris, ofensius, violents, o intrusions a la vida privada.

B2.2.- Procés d'assetjament: agressions repetides o persistents, perpetrades per una o més persones, de forma verbal, psicològica o física, al lloc de treball o en connexió amb aquest; que té com a conseqüències la vexació, la humiliació, el menyspreu, la degradació, la coacció o la discriminació d'una persona.

Assetjament Moral (mobbing)

L'assetjament moral, també anomenat mobbing, engloba totes aquelles accions de fustigació psicològica repetida que rep un treballador, ja sigui per un superior (assetjament vertical), o per un company (assetjament horitzontal).

És important indicar que l'assetjador pot ser un o més. El problema està no només en el grau sinó, sobretot, que la situació sigui persistent en el temps; una broma pesada pot ser només això, però si es repeteix dia rere dia, la situació es converteix en assetjament.

Quan una persona pateix mobbing, se sentirà exclosa i presentar-se al lloc de treball quotidià suposarà per a ella una càrrega psicològica important. Si no s'atura la situació al moment, pot degenerar fins al punt de ser profundament negativa.

Tracte discriminatori

Implica sempre, que la persona que ho pateix és relegada a funcions secundàries. Per inferir que, efectivament hi ha assetjament, és fonamental el greuge comparatiu, ja que és possible que aquestes funcions siguin necessàries en un moment determinat.

Dit d'una altra manera, perquè hi hagi assetjament hi ha d'haver una intencionalitat i una conducta persistent perquè, altrament, encara que es tracti d'una pràctica inadequada, no s'hauria de qualificar així.

B3.-PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN EL CAS DE L'EMPRESA INSTITUT D'INVESTIGACIÓ SANITÀRIA PERE VIRGLI

Donades les característiques de l'empresa, s'aplicarà el mateix circuit que el descrit a l'apartat "A". S'haurà de tenir en compte que podria donar-se el cas que alguna persona

implicada en el procés pogués ser part de la demanda. En aquest cas, es recomana que aquesta persona passi a ser part del procés aportant-ne la versió dels fets, però les seves funcions dins del comitè han de ser dutes a terme per una altra persona no implicada. Aquest mateix procediment s'haurà d'observar en el cas de l'assetjament sexual.

El model de formulari serà el mateix que el presentat al punt A10. En cas que no es pugui fer una instrucció del cas, l'empresa podrà sol·licitar (igual que en el cas d'assetjament sexual), l'assessorament extern.

B4.-ÀMBIT D'APLICACIÓ

Es fan extensius els supòsits indicats a l'apartat A.

B5.-MODELS DE COMPORTAMENT D'ASSETJAMENT.

Els comportaments d'assetjament que s'exposen a continuació constitueixen conductes psicològicament agressives i, per tant, factors de risc ja que poden causar, permetre, facilitar o desencadenar la síndrome. Podem classificar les conductes i processos d'assetjament laboral de la manera següent

B5.1.- Atacs a les víctimes amb mesures organitzacionals:

- El superior restringeix a les persones les possibilitats de parlar-ne.
- Canviar la ubicació d'una persona separant-la dels companys.
- Prohibir els companys que parlin a una persona determinada.
- Obligar algú a fer tasques en contra de la seva consciència.
- Jutjar l'exercici d'una persona de manera ofensiva.
- Qüestionar les decisions d'una persona.
- Assignar a una persona tasques molt per sota de les capacitats.
- Assignar a una persona tasques molt per sobre de les capacitats.
- Assignar tasques degradants.
- Assignar tasques amb dades errònies.

- Assignar tasques amb informació insuficient per realitzar amb èxit la feina.

B5.2.- Atacs a les relacions socials de la víctima:

- Restringir als companys la possibilitat de parlar amb una persona.
- Refusar la comunicació amb la víctima a través de mirades i gestos.
- Refusar la comunicació amb una persona negant-li la possibilitat de comunicar-s'hi directament.
- No adreçar la paraula a una persona.
- Tractar una persona com si no existís.

B5.3.- Atacs a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentment la vida privada duna persona.
- Assetjament telefònic (trucades telefòniques no desitjades, hostils, obscenes o ofensives) o ús d'altres tecnologies (ex. correu electrònic) dut a terme pel fustigador.
- Fer semblar estúpida una persona.
- Mofar-se de les discapacitats duna persona.
- Imitar els gestos, veus,...d'una persona.
- Mofar-se de la vida privada duna persona.
- Establiment de rumors: Parlar malament de la persona a l'esquena, fer creure que una persona té problemes psicològics...
- Atacs a les actituds i creences polítiques.
- Atacs a les actituds i creences religioses.
- Mofes a la nacionalitat de la víctima, orientació sexual...

B5.4.- Agressions físiques:

- Ofertes reincidents sexuals, violència sexual.
- Amenaces de violència física.

- Maltractament físic o ús de violència.

B5.5.- Agressions verbals:

- Crits.
- Insults.
- Faltes de respecte.
- Crítiques permanents i en mal to sobre el treball de la persona.
- Amenaces verbals.
- No comunicació (no dirigint la paraula, no fent cas a les seves opinions, ignorant-ne la presència).
- Utilitzant selectivament la comunicació (per reprendre o amonestar i mai per felicitar, accentuant la importància dels seus errors, minimitzant la importància dels seus èxits,...).

B6.-EXCLUSIONS

No tindran la consideració d'assetjament laboral aquelles conductes que impliquin un conflicte personal de caràcter passatger en un moment concret, esdevingut en el marc de les relacions humanes, que evidentment afecta l'àmbit laboral, es dona al seu entorn, influeix en l'organització i en la relació laboral, però la finalitat no és la destrucció o el deteriorament de les parts implicades en el succés.

En aquests supòsits els òrgans competents han d'assumir l'aclariment i la resolució d'aquestes conductes, a l'efecte d'evitar que aquests fets o conflictes puntuals es converteixin en habituals i desemboquin en conductes d'assetjament laboral.

ANNEXOS

ANNEX I	Model de denúncia
ANNEX II	Compromís confidencialitat

Annex III. Legislació de referència

Conveni 190 sobre l'Eliminació de la Violència i l'Assetjament en el Món del Treball de la Organització Internacional del Treball (Conveni adoptat a Ginebra el 21 de juny de 2019 i ratificat per Espanya l'any 2023, entrant en vigor el dia 25 de maig de 2023) té com objecte contribuir a la protecció de la dignitat i a la garantia dels drets en l'àmbit del treball, reconeixent el dret de tota persona a un món del treball lliure de violència i assetjament.

La **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell**, del 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en afers de treball i ocupació (refosa), destaca la rellevància d'adoptar mesures per a combatre tota classe de discriminació per raó de sexe en els àmbits regulats per aquesta Directiva, i, en particular, adoptar mesures eficaces per a prevenir l'assetjament i l'assetjament sexual en el lloc de treball.

La Constitució espanyola (CE) obliga els poders públics a transcendir la mera igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva (articles 14 i 9.2 de la CE). **L'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC)** també posa de manifest el dret de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminació, i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de gènere (articles 19, 41 i 45 de l'EAC).

El Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la **Llei de l'Estatut dels treballadors** en el seu article 4.2.e) contempla la protecció davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe com un dret bàsic de totes les treballadores i treballadors. Tanmateix, la lletra d) d'aquest article preveu que les persones treballadores tenen dret a "la seva integritat física i a una adequada política de prevenció de riscos laborals".

L'Estatut dels Treballadors inclou, com a incompliment contractual i motiu disciplinari per extingir el contracte laboral, "*El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa*" (art. 54.2.g) ET).

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes regula, defineix en el seu article 7 l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i estableix que totes les empreses, amb independència de la seva activitat o grandària, tenen l'obligació de promoure condicions de treball tendents a evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe, inclòs en l'àmbit digital, arbitrants procediments específics per a la seva prevenció (article 48).

El 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**, contempla l'assetjament sexual i per raó de sexe com una

infracció molt greu, sempre i quan, havent estat en coneixement de la Direcció empresarial, aquesta no hagués adoptat cap mesura per impedir-ho (article 8).

La Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del **Codi Penal** estableix que l'assetjament sexual provat és constituïu d'un delictes contra la llibertat i indemnitat sexual (article 184), amb penes de presó o multa, així com inhabilitació especial per a l'exercici de la professió, ofici o activitat de la persona assetjadora.

La **Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, inclou l'assetjament sexual i per raó de sexe com una forma de violència sexual (article 4) i com a violència en l'àmbit laboral (article 5). Especificant com a violència en l'àmbit digital el ciberassetjament (article 5).

La **19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**, regula les mesures i els procediments per a garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en l'àmbit territorial d'aplicació d'aquesta llei per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda. Alhora, pretén promoure l'erradicació del racisme i la xenofòbia; de l'antisemitisme, la islamofòbia, l'arabofòbia, la cristianofòbia, la judeofòbia o l'antigitanisme; de l'aporofòbia i l'exclusió social; del capacitisme; de l'anormalofòbia; del sexisme; de l'homofòbia o la lesbofòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexofòbia o la LGBTI-fòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

La **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI** imposa l'obligació de que en el termini de 12 mesos des de l'entrada en vigor de la norma – es a dir, fins l'1 de març de 2024 – les empreses de més de 50 persones adoptin mesures tendents a evitar situacions de discriminació cap al col·lectiu LGTBI, inclòs un Protocol d'actuació per a l'atenció del assetjament o la violència contra les persones LGTBI. A més, estableix l'obligatorietat per a totes les empreses d'evitar situacions d'assetjament al col·lectiu LGTBI.

La **Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual** incorpora l'obligació de que totes les empreses hagin d'incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, havent d'informar i formar sobre això a totes les seves treballadores (article 12).

La **Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social**, assenjala la competència de l'ordre social per conèixer dels casos d'assetjament (art. 2.f) LRJS). I, al respecte, regula aspectes del procediment laboral on s'hagi suscitat una qüestió, entre d'altres, d'assetjament: informe d'experts (art. 95), càrrega de la prova (art. 96), tutela de drets fonamentals i llibertats públiques (capítol XI).

La **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals**, incorpora, entre els drets a la protecció davant dels riscos laborals, el de garantir una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina de les persones treballadores (art. 14).