

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Ruta d'accés:

Intranet /comunitats virtuals / Comissions i Grups de Treball / Àrea de Desenvolupament de les Persones / CPPI Comissió Paritària Pla d'Igualtat

Responsable:

Comissió d'Agents d'Igualtat

Realitzat per:

Sra. Josefa Marron
Sra. Maribel Moyano
Sra. Tània Riera
Sr. Ricard Llord
Sr. Josep Vidal

Data darrera revisió: 5/2014

Data aprovació: 5/2015

Data publicació: 5/2015

Data propera valoració: 5/2016

OBJECTE i ABAST

Protocol adreçat a tots els professionals de la FHES sobre l'actuació davant d'un cas d'assetjament.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

INDEX

Presentació	3
Definicions i naturalesa: La violència al centre de treball.	5
Protocols	
Introducció	11
Criteris comuns als tres protocols	11
Persones de referència	11
Els agents d'Igualtat	12
Comissió d'agents d'Igualtat	12
Protocol d'actuació en situacions d'assetjament laboral entre professionals. (mobbing)	13
Protocol d'actuació en situacions d'assetjament entre professionals per raó de gènere. (discriminació)	15
Protocol d'actuació en situacions d'assetjament sexual entre professionals. (assetjament)	17
Tipologies d'assetjament sexual i per raó de gènere	19
Que fer en cas d'assetjament a la FHES	
Protocol d'actuació	23
Funcions i responsabilitats e les parts implicades en la resolució del conflicte	31
Annexes	
Annex 1: sol·licitud d'intervenció d'assetjament	35
Annex 2: sol·licitud d'estudi de documentació	37
Annex 3: informe de la comissió del protocol d'assetjament	41
Annex 4: informe de seguiment anual del protocol d'assetjament	43
Annex 5: Glossari	43
Annex 6: Marc legal	45
Annex 7: Circuit per sol·licitud d' intervenció per assetjament	49
Referències Bibliogràfiques	51

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Presentació

La violència en el lloc de treball, en qualsevol de les seves manifestacions, és una problemàtica general que no entén de fronteres polítiques i culturals, ni de sectors econòmics, ni d'entorns laborals i ni de categories professionals, i s'ha convertit en un important factor de risc psicosocial en el treball.

Segons diversos informes, en el sector sanitari el promig d'incidents de violència en el treball en comparació a la majoria de sectors d'activitat és superior. Aquests incidents són una causa reconeguda d'estrès i accidents laborals que afecta tant al benestar dels professionals com a la salut dels entorns laborals, a l'efectivitat i a l'eficiència de les institucions i a la qualitat dels serveis que es presta als ciutadans.

El desplegament de comportaments violents, en qualsevol de les seves manifestacions, pot suposar un important risc per a la salut, risc directe per a la salut del professional i indirecte per a la dels seus pacients, i la seguretat de les persones. Així mateix, la violència laboral genera uns costos directes en les organitzacions, destacant l'absentisme, les rotacions i les baixes. Com a costos indirectes cal destacar els seus efectes en la motivació i en la implicació dels professionals, descensos en el rendiment del personal i, en conjunt, afectacions a la competitivitat de la institució.

Per aquesta raó en els darrers anys s'estan implementant, en la majoria d'organitzacions, polítiques per evitar i/o minimitzar els incidents de violència, les agressions i el tracte desconsiderat als centres de treball. És indispensable definir pautes d'actuació a dur a terme en qualsevol situació violenta provocada entre professionals:

- Constituir els procediments d'actuació davant d'una situació d'agressió verbal i/o física entre professionals.
- Establir les pautes d'actuació davant d'una possible situació d'assetjament entre professionals, ja sigui aquest assetjament psicològic al treball o tingui un origen sexual, racial o ètnic, religiós, de conviccions o qualsevol altre tipologia.

Els procediments d'aquesta guia poden ser aplicables en aquelles situacions o incidents en les quals estigui implicat qualsevol professional, independentment del tipus de violència que es tracti, o en situacions d'agressions físiques, verbals o psicològiques relacionades amb l'acompliment del seu treball entre professionals.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

La FHES es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

La FHES d'acord amb la representació de les persones treballadores garantirà que:

- S'informarà a tots els treballadors de la existència del protocol i es penjarà a intranet i a les publicacions internes de l'empresa.
- Anualment es farà recordatori de l'existència del protocol a totes les persones treballadores (- dia de la dona treballadora/ abril -dia de la seguretat en el treball).
- A les persones que s'incorporen se'ls hi donarà a conèixer el protocol.
- Realitzar sessions informatives per a les persones treballadores sobre la existència del protocol.
- Dissenyar fulletons informatius on s'expliqui el protocol i distribuir-los.

Específicament es faran accions per a aquests tres nivells de persones:

- Les persones que s'incorporen a l'organització
- Les persones amb responsabilitats de direcció
- Les persones amb responsabilitats directes en el procés (gestió de denúncies internes, mediació).

Seguiment del protocol

Aquesta comissió de seguiment es reunirà anualment per revisar les denúncies d'assetjament i com han estat resoltes. Elaborarà un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

Indicadors d'avaluació

- 1- Establiment del protocol
- 2- Adequació dels documents interns (Pla d'acollida, Codi ètic...)
(Número de documents on s'ha introduït informació sobre el protocol)

Grau de difusió i coneixement del protocol entre la plantilla. (Número de persones que tenen la informació al seu abast i/o cobertura de la població destinatària)

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Definicions i naturalesa:

La violència al centre de treball.

Violència

La Organització Mundial de la Salut (OMS) defineix la violència com *"l'ús deliberat de la força física o el poder, amenaça o efectiu, contra un mateix, una altre persona, o contra un grup o comunitat, que causi o tingui moltes probabilitats de causar lesions, mort, danys psicològics, trastorns dels desenvolupament o privacions"*

També, l'Organització Internacional del Treball considera que violència en l'exercici de qualsevol activitat professional o com a conseqüència directa de la mateixa *"tota acció, incident o comportament que s'aparta del raonable, mitjançant el qual una persona és amenaçada, humiliada o lesionada per una altra"*.

Així mateix, en l'àmbit sanitari, l'Organització Mundial de la Salut, defineix la violència en el lloc del treball com *"tots aquells incidents en els quals la persona és objecte de maltractaments, amenaces o atacs en circumstàncies relacionades amb el seu treball, (..) amb la implicació que s'amenaça explícita o implícitament la seva seguretat, el seu benestar i la seva salut i aquesta pot ser la més significativa perquè pertany a aquest àmbit més específicament"*

La violència laboral entre els professionals de la salut pot adoptar diverses formes, que es poden agrupar en les categories següents:

a)Violència física

La violència física és el contacte corporal entre professionals o grup de professionals en forma d'empenta, puntada, bufetada, mossegada, estirada de cabell o cop, etc., o bé atac amb algun objecte contundent, tallant o mitjançant l'ús de qualsevol tipus d'objecte o substància que pugui causar danys físics, sexuals o psicològics.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

b) Violència psicològica

La violència psicològica és l'ús premeditat del poder o amenaces d'agressió física entre professionals que poden derivar en dany físic, mental, espiritual o moral. Inclou l'abús verbal, la intimidació i les amenaces. La violència psicològica pot exercir-se:

- **Verbalment**, que és l'ús inadequat de la comunicació verbal, (amenaces, insults, injúries, difamació, ultratge, discriminació), o qualsevol altre mètode en el qual es produeixi humiliació, coacció o intimidació entre professionals. Habitualment es produeix en interaccions cara a cara i pot anar precedida, acompanyada o seguida d'altres manifestacions de violència.
- **Simbòlicament**, atacs subtils en forma d'invasió de l'espai personal, realització de gestos intimidatoris (pot anar associat a violència verbal o física).
- També, les **tecnologies de la comunicació** ofereixen altres mitjans de violència psicològica a través del correu electrònic, el telèfon, missatgeria de telèfon mòbil, xarxes socials, etc.

c) L'assetjament psicològic al treball (mobbing), segons l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, és l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'altre/s que actuen davant aquella/es des d'una posició de poder. Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut.

d) L'assetjament sexual al lloc de treball, és la conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afecten a la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclosa la conducta de superiors i companys.

e) L'assetjament per raó de gènere, ha estat definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Efectes de la violència en el lloc de treball.

Per a la institució

- Descens en la quantitat i la qualitat de les hores efectives de treball
- Afectació a la quantitat i qualitat dels serveis prestats
- Empitjorament del clima social
- Deteriorament de la imatge institucional
- Augment en els costos dels serveis sanitaris per adopció d'estratègies de medicina defensiva com la sol·licitud de proves complementàries innecessàries, la derivació sistemàtica a urgències hospitalàries o a especialistes, l'augment de visites ràpides i poc compromeses, la prescripció injustificada de fàrmacs o la prolongació de baixes laborals per la simple petició de pacients exigents percebuts com a perillosos.
- Insatisfacció d'usuaris, clients i professionals.

En definitiva un descens de productivitat, de la qualitat del servei, d'eficiència i de competitivitat i un augment de la crispació i de la conflictivitat.

En el cas del professional

- Descens de motivació i d'implicació pel treball
- Descens del rendiment laboral i un augment de baixes, absentisme, etc.
- Descens d'empatia en la relació assistencial
- Es pot ressentir la disponibilitat per a l'atenció a pacients potencialment conflictius, així com la durada de certes visites assistencials.
- Augment significatiu de símptomes fisiològics (disfuncions gastrointestinals, respiratòries, insomni, cefalees, fatiga, etc.) i emocionals (malestar, insatisfacció, ansietat, estrès, irritabilitat, sentiments d'inseguretat, indefensió, impotència, frustració, por, culpabilitat, vergonya, desconfiança, depressió, etc.)

En definitiva un descens en la productivitat i la qualitat assistencial del professional i una afectació en la seva qualitat de vida.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

PROTOCOLS

Els procediments descrits són:

- 1. Protocol d'actuació en situacions d'assetjament laboral entre professionals. (mobbing)**
- 2. Protocol d'actuació en situacions d'assetjament entre professionals per raó de gènere. (discriminació)**
- 3. Protocol d'actuació en situacions d'assetjament sexual entre professionals. (assetjament)**

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Introducció

En aquest apartat definirem les pautes d'actuació, mitjançant tres protocols, a dur a terme en qualsevol situació d'assetjament o d'incident entre els mateixos professionals de les entitats sanitàries.

CRITERIS COMUNS ALS TRES PROTOCOLS:

- a) La Direcció de l'entitat durà a terme una política activa per prevenir i eliminar les conductes agressives i aquelles que suposin assetjament, per raó de sexe i laboral, així com en general totes aquelles que atemptin contra els drets fonamentals dels seus professionals, i en particular contra la seva dignitat personal i professional.
- b) Correlativament, els professionals de les institucions tindran el dret a denunciar qualsevol agressió i/o situació d'assetjament, així com el deure de respectar la dignitat de les persones, i en particular dels seus companys de treball, especialment si són subordinats jeràrquics.
- c) Les actuacions aniran sempre orientades a recolzar la víctima en la manera que sigui necessària. No obstant això, també s'adoptaran mesures en
- d) relació a l'agressor i als testimonis o a totes les persones, directament o indirectament, relacionades amb el comportament violent o l'assetjament.
- e) Informar l'empresa / demanar suport a l'empresa / presentar una denúncia interna
- f) Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta violenta i/o d'assetjament en els àmbits descrits en aquest protocol, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, té dret a presentar una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol.
- g) Es garantirà en tots els casos, i fins el màxim nivell que sigui possible el sigil professional, i la confidencialitat.

PERSONES DE REFERÈNCIA:

La FHES es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació. També a les persones que no formen part de FHES però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

La FHES, d'acord amb la representació de les persones treballadores, ha nomenat a dues persones que tenen la formació i aptituds necessàries per donar suport a les persones afectades en aquest procés:

ELS AGENTS D'IGUALTAT :

- Sra. Maribel Moyano Carnerero (Treballadora social equip UFISS-UME)
- Sra. Josefa Marrón Flores (Diplomada d'Infermeria)

Les seves funcions són:

- Donar suport a la persona que fa la denúncia per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per resoldre el problema.

COMISSIÓ D'AGENTS D'IGUALTAT :

La FHES, d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que la comissió de seguiment estarà formada per la mateixa comissió de treball que ha elaborat aquest protocol, i es podran designar altres persones per la mateixa comissió si fos necessari.

Estarà formada per :

- Representant/s dels treballadors/es.
- Representant/s de l'empresa
- Representant/s del Servei de Seguretat i Salut Laboral
- Agents d'Igualtat

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

1. Protocol d'actuació en situacions d'assetjament laboral, entre professionals (mobbing)

Assetjament psicològic laboral (Mobbing)

En la Nota Tècnica Preventiva (NTP) 476 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT) es descriu l'assetjament psicològic laboral, segons la definició del professor Heinz Leymann, com una situació en la qual una persona o grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema, de forma sistemàtica i recurrent (com a mitjana una vegada per setmana) i durant un temps perllongat (com a mitjana uns sis mesos) sobre una altra persona o persones en el lloc de treball amb la finalitat de destruir les xarxes de comunicació de la víctima o víctimes, destruir la seva reputació, pertorbar l'exercici de la seva feina i aconseguir que finalment aquesta persona o persones acabin abandonant el lloc de treball.

L'assetjament pot produir-se bàsicament de forma vertical (d'un superior cap a un subordinat o a l'invers), però també de forma horitzontal (entre companys de treball sense dependència jeràrquica entre si).

Són algunes estratègies habituals en l'assetjament laboral les que descrivim a continuació:

Estratègies d'aïllament

- Tractar-li d'una manera diferent o discriminatòria, fer servir mesures exclusives contra ell, amb vista a estigmatitzar-ho davant altres companys o caps (excloure-li, discriminar-li, tractar el seu cas de forma diferent).
- Ignorar-li ("fer-li el buit") o excloure-ho, parlant només a una tercera persona present, simulant la seva no existència o la seva no presència física, o en les reunions a les quals assisteix ("com si fos invisible").

Estratègies d'assajament amb mesures organitzatives

- Assignar-li objectius o projectes amb terminis que se saben inassolibles o impossibles de complir, i tasques que són manifestament inacabables en aquest temps.
- Infravalorar o no valorar en absolut l'esforç realitzat per la víctima, negant-se a avaluar periòdicament el seu treball.
- Criticar contínuament el seu treball, les seves idees, les seves propostes, les seves solucions, etc.
- Ridiculitzar el seu treball, les seves idees o els resultats obtinguts davant els altres treballadors, caricaturitzant-ho o parodiant-ho.
- Llevar-li àrees de responsabilitat clau, oferint-li a canvi tasques rutinàries, sense interès o fins i tot cap treball que realitzar ("fins que s'avorreixi i marxi de l'organització").

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Estratègies d'assetjament amb atacs a la vida privada

- Difamar a la víctima, estenent per l'empresa o organització rumors maliciosos o calumniosos que menyspreant la seva reputació, la seva imatge o la seva professionalitat.
- Envair la privacitat de l'assetjada intervenint el seu correu, el seu telèfon, revisant els seus documents, armaris, calaixos, etc.

Estratègies d'assetjament amb violència física i/o verbal

- Cridar, sotmetre o insultar a la víctima quan està sola o en presència d'altres persones.
- Amençar de manera continuada a la víctima o coaccionar-la.
- Atacar les seves conviccions personals, ideologia o religió.
- Empentes.

Les situacions d'assetjament psicològic al treball s'han de diferenciar d'aquelles situacions i conflictes que es poden generar entre els professionals en el marc del treball diari. En aquest sentit no poden constituir situacions d'assetjament laboral discussions puntuals, canvis de lloc/torn/horari de treball justificat, modificacions col·lectives justificades, la pressió legítima dels comandaments per a un correcte desenvolupament de funcions, situacions d'estrès, conflictes interpersonals, etc.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

2. Protocol d'actuació en situacions d'assetjament entre professionals per raó de gènere. (discriminació)

Ha estat definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona/home
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones
- Utilitzar humor sexista
- Menysprear la feina feta per les dones/homes
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes)
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Per exemple:

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir
- Sabotejar la feina feta o impedir – deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament)
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

3. Protocol d'actuació en situacions d'assetjament sexual entre professionals. (assetjament)

L'Organització Internacional del Treball defineix l'assetjament sexual com un comportament en funció del sexe, de caràcter desagradable i ofensiu per a la persona que ho pateix. Perquè es tracti d'assetjament sexual és necessària la confluència de tots dos aspectes negatius. L'assetjament sexual pot presentar-se de dues formes.

- *Quid pro quo*, quan es condiona a la víctima amb la consecució d'un benefici laboral (augment de sou, promoció o fins i tot la permanència en l'ocupació) perquè accedeixi a comportaments de connotació sexual.
- Ambient laboral hostil en el qual la conducta dona lloc a situacions d'intimidació o humiliació de la víctima.

Comportaments que es qualifiquen com a assetjament sexual:

- Físic: inclou el contacte no desitjat o no consentit per la víctima, com a pessics, palmades, freds o directament intents de violació o l'ús de la coacció per mantenir relacions sexuals.
- Verbal: pot començar amb acudits pujats de to, però derivar en insinuacions sexuals, comentaris, proposicions i paraules obscenes. Així com també podem incloure comentaris i preguntes sobre l'aspecte, l'estil de vida, l'orientació sexual, trucades de telèfon ofensives.
- No verbals: xiulades, gestos de connotació sexual, fotos de naturalesa impúdica, cartes o altres materials escrits i/o objectes de caràcter pornogràfic.

Així mateix, La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix en el seu Art. 7:

1. Sense perjudici de l'establert en el Codi Penal, a l'efecte d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.
2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Aspectes a considerar en quan al protocol 2 i 3:

Tipologies d'assetjament sexual i per raó de gènere

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

En funció de si es condiciona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

- *L'assetjament d'intercanvi* (o quid pro quo): 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). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.
- *Assetjament ambiental*: el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

Majoritàriament són les dones qui són assetjades, però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe pot produir-se:

- Entre companys/es (assetjament horitzontal)
- D'un comandament a un/a subordinat/da (assetjament vertical descendent)
- Per part d'un subordinat/da a un comandament (assetjament vertical ascendent)

També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'empresa, o es produeix per part d'aquesta: usuaris/es, pacients, proveïdors/es; persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se de forma no intencional. Però en qualsevol cas és inacceptable.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

QUÈ FER EN CAS D'ASSETJAMENT A LA FHES

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

1-Protocol d'actuació

1. Comunicació interna

La persona que pateix la situació formula una denúncia interna mitjançant la sol·licitud d'intervenció d'assetjament (annex 1) als agents d'igualtat i demana el suport de l'empresa per tal de resoldre aquesta situació. L'agent d'igualtat intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud. La sol·licitud d'intervenció de la presumpta víctima d'assetjament o amb la d'altres persones amb coneixement directe dels fets que evidencien la situació d'assetjament es formalitzarà mitjançant el *Full de registre d'incidències* dirigit a la Comissió del Pla d'Igualtat de la FHES (a través dels agents d'igualtat) i a la Direcció del centre (annex 1).

En aquells casos en què la gravetat de les accions sigui greu es derivarà a l'oportuna acció disciplinària.

1.1. Estadi inicial: Formulació d'una denúncia interna:

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones que l'empresa ha designat per donar-te suport en aquesta situació. (Agent d'Igualtat: Sra. Maribel Moyano Carnerero (Triballadora social equip UFISS-UME) i/o Sra. Josefa Marrón Flores (Diplomada d'Infermeria).

És important formular la denúncia (document sol·licitud annex 1) tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

1.2. Anàlisi dels fets: Recollida d'informació:

Un cop rebuda la sol·licitud d'intervenció d'assetjament, l'Agent d'Igualtat s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

En funció de la informació disponible, es decidirà si existeixen indicis suficients per obrir l'expedient d'investigació per una situació d'assetjament. Si així fos, i únicament si la gravetat dels fets no ho desaconsella, es recomanarà a la persona presumptament assetjada resoldre la situació mitjançant un procediment informal amb l'aplicació de les mesures que l'equip de valoració estimi convenient (d'acord amb el denunciant), en el termini més breu possible.

Si no es constatés l'existència d'una situació d'assetjament és registrarà l'actuació i es donarà per tancat l'expedient.

En un cas d'assetjament entre professionals, la majoria de les persones afectades per qualsevol atac contra la seva dignitat simplement volen que aquest cessi. Per tant, pot ser suficient que la persona afectada expliqui clarament a la persona que mostra el comportament no desitjat que aquest no és ben rebut o que l'interfereix en el normal funcionament de la seva feina.

Si la persona afectada no vol o no pot executar l'actuació anterior, hauran d'intervenir terceres persones. Si aquestes mesures prosperen satisfactòriament, s'aplicaran en el termini establert, i s'arxivarà l'expedient.

Si aquesta via de resolució no formal no prosperés o el denunciant no estigués d'acord amb les mesures i actuacions proposades, caldrà activar la via de resolució formal del problema que s'exposa a continuació.

1.3. Activació del procediment

L'equip de valoració (Comissió d'agents d'igualtat ver pàgina 11) procedirà a desenvolupar i obrir l'Expedient d'Investigació seguint els criteris *del Protocol d'actuació en situacions de violència entre professionals*.

A continuació, l'Agent d'Igualtat s'entrevistarà amb els possibles testimonis (informant-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en tot el procés).

I finalment entrevistant-se amb la persona denunciada .

Si fos necessari també es parlarà amb els professionals assessors que es puguin requerir (pex: professionals del Servei de Vigilància de la Salut).

L'equip de valoració com a primera actuació recollirà de la persona denunciant, de forma personal i directa, la informació que consideri necessària, incloent el relat concret dels actes, fets o incidents, i la identificació de qui suposadament hagi o hagin dut a terme l'agressió, i la de possibles testimonis de la mateixa, així com la d'altres persones possiblement afectades.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Iniciat el procediment, o durant la tramitació del mateix, l'equip de valoració, a pròpia iniciativa o a sol·licitud del denunciador o denunciadors, proposarà a la Direcció que correspongui conjuntament amb la de Recursos Humans l'adopció de les mesures cautelars que considerin pertinents per garantir els drets, tant de la persona sol·licitant com la de l'imputat/da, així com garantir la confidencialitat de la investigació i de la quantia d'informació que contingui l'expedient.

L'equip de valoració portarà a la pràctica quantes diligències, proves i actuacions estimi convenientes per a l'esclarament dels fets imputats i per complementar l'expedient d'investigació. Es donarà audiència a totes les parts, testimonis i a d'altres persones que es consideri que hagin d'aportar informació. Totes elles han de ser advertides sobre el deure de guardar confidencialitat i sigil sobre la seva intervenció i de quanta informació tinguessin coneixement per a la seva participació en el procés.

Finalitzat l'expedient d'investigació, l'equip de valoració elaborarà un Informe de Conclusions que es remetrà a la Direcció que correspongui conjuntament amb la de Recursos Humans. En aquest informe de conclusions, l'Equip de valoració podrà proposar l'adopció de les mesures, fins i tot cautelars, que consideri pertinents.

Totes les actuacions de l'equip de valoració es documentaran per escrit, aixecant-se les corresponents actes que, en els casos d'incloure testimonis o declaracions, seran subscrietes, donant conformitat al fet que el transcrit es correspon fidelment amb les al·legacions o les declaracions efectuades.

En les seves compareixences davant l'equip de valoració, tot professional podrà acudir assistit per un representant legal dels treballadors/es, a la seva elecció, o amb una persona de confiança. L'expedient complet serà custodiat per la Direcció de Recursos Humans, amb garantia del secret professional i confidencialitat dels seus components sobre el mateix.

Quan es constati l'existència d'agressió en l'Informe de conclusions, la Direcció que correspongui conjuntament amb la de Recursos Humans adoptaran quantes mesures correctores estimi oportunes i imposarà les sancions que puguin correspondre per aplicació del règim disciplinari establert en la normativa d'aplicació corresponent.

Les mesures adoptades per la Direcció que correspongui conjuntament amb la de Recursos Humans seran comunicades a la representació legal dels treballadors així com al denunciador i al denunciat en el menor termini possible.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Quan no es constati l'existència de situacions d'agressió, o no sigui possible la seva verificació, s'arxivarà l'expedient, donant per finalitzat el procés. Així mateix, es comprovarà si es tracta d'una denúncia no provada o una denúncia falsa. No obstant això, en funció de les comprovacions realitzades en l'expedient, es determinarà la conveniència i la viabilitat, quan l'organització del treball ho permeti, d'efectuar un canvi de lloc de la persona sol·licitant o qualsevol altra mesura que resultés procedent en funció dels fets investigats.

2 Protecció de les víctimes

- En els casos de denúncia si la situació ho requereix fins al tancament del procediment, l'equip de valoració/els agents d'igualtat podria sol·licitar cautelament la separació de la víctima i de la presumpta persona assetjadora i/o agressora.

- En totes les comunicacions s'ometrà el nom de la víctima agredida o assetjada.

- En el cas que es determini l'existència d'assetjament i/o agressió violenta i la sanció imposada no determini l'acomiadament de la persona assetjadora, la Direcció que correspongui conjuntament amb la de Recursos Humans valoraran adoptar mesures perquè no convisqui la víctima amb el denunciat. En aquestes mesures tindrà preferència la persona que ha estat agredida i/o assetjada, i que mai podrà suposar una millora de les condicions laborals de la persona agressora i/o assetjadora o un perjudici de les condicions laborals de la víctima.

- Es garantirà que no es produeixi tracte advers en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part d'una denúncia o d'una manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament o denúncia d'agressió, sempre que la denuncia no resulti falsa o la manifestació afecti els drets de tercers (garantia d'indemnitat).

- Les mesures cautelars o definitives mai podran suposar per a la víctima un perjudici de les seves condicions laborals ni una modificació substancial de les mateixes.

- S'establirà la prohibició expressa de represàlies contra les persones que efectuïn denúncies o testifiquin o participin en una investigació sobre assetjament o agressió .

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Denúncia no provada i denúncia falsa

S'entendrà com a denúncia no provada aquella denúncia presentada de bona fe que manqui d'evidències que indiquin que hi ha hagut assetjament o agressió, manifestades per la persona denunciant, i per tant, en la qual no es puguin provar aquestes conductes. En aquest supòsit segurament existeix un conflicte interpersonal que l'entitat haurà de decidir com tracta.

S'entendrà com a denúncia falsa aquella denúncia presentada de mala fe i/o amb coneixement que el manifestat en la mateixa no respon a la realitat dels fets. En aquest cas es comunicarà a la Direcció de Recursos Humans per a l'adopció de possibles mesures disciplinàries.

Interlocutor confidencial

L'equip de valoració pot nomenar a elecció de la persona denunciant un interlocutor confidencial que atindrà i representarà la víctima/ el denunciant en tot el procés. Una vegada iniciada la investigació, la víctima/el denunciant, si ho desitja, només tractarà amb la persona triada com a interlocutora

Resolució

La resolució d'una queixa per assetjament implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament.
- Comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i la valoració realitzada del problema.
- S'ajuda a la persona a superar les conseqüències de la situació.
- Gestió d'entrevista amb Vigilància de la Salut si l'anàlisi de la situació així ho requereixi.
- La realització dels informes de les mesures adoptades i/o planificades per a la resolució del cas per part de la Direcció corresponen i la Direcció de RRHH Aixà com per seu arxiu i custòdia.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als set dies² laborals.

Opcions de la persona que pateix la situació	Consisteix a:	L'empresa a través del protocol ha de:
Adreçar-se directament a la persona autora dels fets (acció directa) ↓	Adreçar-se directament a qui està provocant la situació per manifestar-li el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives, i demanar-li explícitament que no es repeteixin	La persona de referència donarà orientacions pràctiques sobre com actuar i recomanarà que, en un primer moment i si és possible (si els fets no són greus) s'intenti resoldre el problema directament
Comunicar aquesta situació i demanar assistència a l'empresa per resoldre el problema (vies de resolució internes)	Formular una queixa a l'empresa i demanar suport a les persones de referència per resoldre la situació ↓	Persona de referència: informarà del circuit d'actuació intern davant d'un presumpte cas (queixa - suport).
	Presentar una denúncia interna a l'empresa per tal que s'obri un procés intern d'investigació dels fets i es sancioni la conducta, si s'escau.	Persona de referència: informarà del circuit d'actuació intern davant d'un presumpte cas (denúncia interna).
Acudir a la via administrativa o a la via judicial. Consisteix a:	Interposar una denúncia a la Inspecció de Treball Interposar una demanda (ordre social) Presentar una querella (ordre penal)	La persona de referència informarà del caràcter no exclouent de les vies internes.

² D'acord amb les "Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes" aprovades per la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, el 16 de setembre de 2008.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Durant el període de resolució:

Totes les denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions.

Tota la informació relativa a les denúncies en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

La persona que presenta una denúncia té el dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament té dret a:

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just

Es realitzarà un seguiment del cas posteriorment per part de la Comissió d'Agents d'Igualtat en el període d'un any.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Sancions i accions correctives

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com a una infracció disciplinària. L'assetjament sexual d'intercanvi, vertical, horitzontal, l'assetjament sexual ambiental i l'assetjament per raó de sexe podrà ser valorat com a falta molt greu, segons les circumstàncies del cas.

Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia interna d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o ha col·laborat en la investigació constitueixen una greu infracció disciplinària.

En cas de que s'hagi produït una denúncia interna no provada, (les evidències indiquen que no hi ha hagut assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, o que no hi ha suficients evidències per provar que aquest s'ha produït), feta amb bona fe, aquesta no hauria de comportar conseqüències pel/la denunciant.

En cas contrari, si les evidències indiquessin que la denúncia interna no provada ha estat feta de mala fe, podria comportar conseqüències importants pel/la denunciant.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Funcions i responsabilitats e les parts implicades en la resolució del conflicte

Professional afectat, responsabilitats (també referit com a víctima o com a denunciant)

- Notificar l'incident mitjançant el *Full de registre d'incidències*. La denúncia es pot realitzar a través del seu comandament directe (si no és part actora en l'incident).
- Col·laborar en les investigacions de l'incident.
- Executar les mesures correctores que se li encomanin.
- Facilitar al seu comandament directe (si no és part actora en l'incident) còpia del full de denúncia a les autoritats competents (si es presenta).
- Responsabilitzar-se de l'ús i la utilització adequada de les mesures de seguretat que el centre proporciona.
- Compromís de confidencialitat sobre tots els aspectes relacionats amb el cas.

Comandament directe, responsabilitats

- Proporcionar recolzament al professional agredit i/o assetjat.
- Notificar l'incident mitjançant el Full intern d'incidències (si no ho fa directament el professional afectat).
- Complimentar, si procedeix, el comunicat d'assistència a la Mútua.
 - Proposar mesures correctores per tal d'eliminar les causes.
- Distribuir a tot el personal de la seva unitat/departament/servei la documentació corresponent als protocols de prevenció de la violència i de l'assetjament en el lloc de treball.

Comissió d'Agents d'Igualtat

- Formar part de l'equip de valoració.
- Investigar els incidents.
- Fer el seguiment (i suport) de l'evolució de la salut psíquica i/o física del professional afectat.
- Disposar d'un registre informatitzat dels incidents i realitzar l'anàlisi estadístic adient.
- Mantenir actualitzats aquests procediments.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Direcció de Recursos Humans

- Comunicar la notificació de l'incident de forma urgent, si s'escau, a les autoritats competents.
- Comunicar i trametre còpia de la denúncia presentada pel treballador afectat a l'assessoria jurídica de la Institució la qual, abans s'hauria tractat amb la persona afectada per les conseqüències posteriors que se'n puguin derivar.
- Incloure en el pla anual de formació la realització d'activitats formatives i l'elaboració de la documentació.
- Adoptar quantes mesures correctores s'estimin oportunes i imposar les sancions.
- Custodiar l'expedient complet amb garantia del sigil professional i confidencialitat.

Assessorament jurídic

- Avaluar juntament amb la persona afectada i la Direcció que es determini (RH, assistencial, Gerència o altre), les accions legals a prendre i executar-les.
- Proporcionar l'assessorament i el suport legal que escaigui.
- Proporcionar recolzament jurídic a efectes de garantir la representació i la defensa del treballador agredit.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

ANNEXES

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Annex 1: SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ D'ASSETJAMENT

SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ D'ASSETJAMENT

Codi del cas:

Dades persona sol·licitant:

Nom i Cognoms:.....

NIF.....Sexe..... Data naixement.....

Telèfon de contacte.....Mail.....

Funció i lloc de treball.....

Descripció dels fets :

Tipus d'assetjament : psicològic, sexual, per raó de sexe o altres:

.....
.....

Dades de la persona assetjadora (nom, cognoms, lloc de treball a la
Institució o empresa externa)

.....
.....

Què ha passat ? Quan ha passat (període de temps, dies, hora).

Freqüència. Nom i cognoms dels testimonis. Descripció dels sentiments que
provoca la situació, etc.

Sol·licitud

Sol·licito l'activació del protocol d'assetjament, del qual tinc coneixement i
conec el contingut.

Consentiment:

Dono el meu consentiment per tal que la comissió de referència del protocol
d'assetjament faci les actuacions pertinents per analitzar la situació i cercar vies de
solució, tenint en compte la confidencialitat en tot el procediment per part del
membres de la comissió i de totes les persones implicades, tal com estableixen la
lleï orgànica 15/1999 i les 21/2000 i 41/2002.

Tinc coneixement que la comissió de referència del protocol d'assetjament té
l'obligació d'informar a la persona denunciada del contingut de les acusacions.

Data.....

Signatura de la persona interessada

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

NOTIFICACIÓ

Hi ha diferents vies de resolució, protecció i resposta davant d'una situació d'assetjament la via interna i l'externa. La via interna que és la que es desenvoluparà en primer lloc te dues accions, l'acció directa i la denúncia interna.

A continuació es descriuen les característiques que ha de contenir cadascuna de les accions de la via interna.

Acció directa pot ser verbal o escrita i ha de contenir:

- 1- Data en que es produeixen els fets, data en que es comunica amb el potencial assetjador.
- 2- Clarificació dels fets (comportament ofensiu, emocions, sentiments)
- 3- Mesures preses per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la queixa i el presumpte assetjador
- 4- Possibles testimonis

Denúncia interna, ha de contenir:

- 1- Nom i cognoms
- 2- Nom i cognoms i posició de la presumpta persona assetjadora.
- 3- Detalls dels fets
- 4- Dates, durada, freqüència dels fets
- 5- Lloc dels fets
- 6- Nom i cognoms de possibles testimonis
- 7- Pas a la via externa

Instrucció del procediment ha de contenir:

- 1- Informació a la persona denunciada del contingut de les acusacions
- 2- Termes de referència de la investigació
- 3- Mesures cautelars de protecció
- 4- Avaluació de les proves
- 5- Decidir sancions i altres mesures disciplinàries
- 6- Identificar les possibles vies de resolució de la situació
- 7- Elaborar un informe per escrit i comunicar el resultat a les parts, incloent-hi una síntesi dels fets.

Aquests documents s'han de numerar i són de vital importància per poder ser utilitzats a la via externa.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Annex 2: SOL·LICITUD D'ESTUDI DE DOCUMENTACIÓ

SOL·LICITUD D'ESTUDI DE DOCUMENTACIÓ ANNEXA

Dades personals:

Nom i Cognoms:
NIF:
Telèfons de contacte:
Mail:

Sol·licitud:

Sol·licito que s'estudiï la documentació que annexo en sobre tancat a fi de garantir la confidencialitat de les dades que conté (llei orgànica 15/1999), de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

Localitat i data

Signatura de la persona interessada

(Document per registrar)

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Annex 3: INFORME DE LA COMISSIÓ DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT

INFORME DE LA COMISSIÓ DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT

Codi del cas:

Data:.....

Procediment:

Registrar, explicar entrevistes a la persona que presenta la denúncia, als possibles testimonis, a la persona denunciada, si ha estat necessari assessorament extern (professionals de psicologia, dret, medicina...) etc.

Resultats de l'estudi:

Indicar si hi ha indicis d'assetjament (quin tipus) o no, o la situació correspon a una altra tipologia de conflicte.

Mesures correctores (en cas d'assetjament)

Signatura de la comissió d'assetjament

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Annex 4: INFORME DE SEGUIMENT ANUAL DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT

INFORME DE SEGUIMENT ANUAL DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT

Nombre de queixes i/o assessoraments, tipologia:

Nombre de denúncies i tipologia:

Modificacions i noves adaptacions del protocol:

Contingut del protocol documentació (sol·licitud, informes, etc.), membres de la comissió.

Data:..... Signatura de la comissió d'assetjament laboral.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Annex 5: Glossari

Agressió/atac

Comportament intencionat que danya físicament o psicològicament a una altra persona. S'inclou l'agressió sexual.

Agressor

El que comet un acte violent.

Abús

Comportament que humilia, degrada o indica d'alguna manera una falta de respecte a la dignitat i al valor de la persona.

Acusació i denúncies falses

Acció d'imputar a alguna persona, amb coneixement de la seva falsedat o temerari menyspreu cap a la veritat, fets que en el cas que fossin certs, constituïrien infracció penal, si aquesta imputació es fes davant funcionari judicial

Atac

Acte, crítica, acció o paraula ofensiva intencionada.

Agressió Sexual

Atemptat contra la llibertat sexual d'una altra persona, amb violència o intimidació

Alteració d'ordre públic

Acció realitzada per un grup de persones amb la finalitat d'atemptar contra la pau pública, alterar l'ordre públic causant lesions a les persones, produint danys en les propietats, obstaculitzant les vies públiques o els accessos a les mateixes de manera perillosa pels quals circulen, o envaint instal·lacions o edificis

Amenaces

Acció d'intimidat a algú amb l'anunci de causar-li a ell, a la seva família o a persones amb les quals estigui íntimament vinculat, un mal que constitueixi delictes d'homicidi, de lesions, d'avortament, de delictes contra la llibertat, tortures i contra la integritat moral, de la llibertat sexual, la d'intimitat, de l'honor, del patrimoni i de l'ordre socioeconòmic.

Calúmnia

Imputació d'un delictes realitzada amb coneixement de la seva falsedat i temerari menyspreu cap a la veritat

Coacció

Acció d'impedir a un altre amb violència fer el que la llei no prohibeix o li obliga a realitzar el que no vol, sigui just o injust, sense estar legítimament autoritzat.

Danyar

Acció de causar danys, de forma deliberada en la propietat aliena

Extorsió

Acció d'obligar a un altre amb violència o intimidació, a realitzar o ometre un acte o negoci jurídic en perjudici del seu patrimoni o del d'un tercer, amb ànim de lucrar-se.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Furt

Acció consistent a prendre amb ànim de lucre, béns contra la voluntat del seu amo, sense que concorrin les circumstàncies que caracteritzen el delictes de robatori.

Incident

En aquesta *Guia* el definim com l'actitud que comporta un abús verbal, físic, amenaça o altres comportaments d'intimidació per part d'un pacient, familiar o acompanyant, en contra d'un professional, relacionat amb el desenvolupament del seu treball, causant-li dany físic i/o psicològic.

Si ens atenem a la legislació en matèria de prevenció de riscos laborals, definirem com incident qualsevol succés no esperat ni desitjat que no dona lloc a pèrdues de la salut ni lesions a les persones, però pot ocasionar danys a la propietat, als equips, als productes o al medi ambient, pèrdues de producció o augment de les responsabilitats legals.

En aquesta línia, si l'incident suposés una lesió corporal física o psicològica que el treballador patís amb ocasió o per conseqüència del treball que executa per compte d'altre, és tractaria d'un accident de treball.

Injúria

Acció o expressió que lesiona la dignitat d'una altra persona, menyscabant la seva fama o atemptant contra la seva pròpia estimació

Intimidació

Comportament ofensiu que pretén aconseguir una modificació en la conducta del professional.

Lesions

Acció que consisteix a causar a un altre un dany que menyscabi la seva integritat corporal o la seva salut física o mental.

Lloc de treball

Qualsevol espai, permanent o temporal, on el personal desenvolupa les seves tasques professionals i qualsevol modalitat d'instal·lació d'un servei sanitari - independentment de la seva grandària o ubicació i del tipus d'activitat a realitzar - incloent tot tipus d'hospitals, clíniques, centres sociosanitaris, serveis ambulatoris o a domicili, habitatges particulars d'usuaris o professionals i també entorns externs o interns dels edificis on es mou el personal (aparcaments, vies d'accés, passadissos, sala d'espera, escales, ascensors ...).

Maltractament

Comportament que humilia, degrada o indica de qualsevol manera una falta de respecte per la dignitat i valor d'un individu.

Robatori

Acció d'apoderar-se amb ànim de lucre de béns d'altres, emprant violència o intimidació sobre les persones, o força en les coses.

Víctima

En aquest cas, qualsevol col·laborador de l'entitat (professional, voluntari i/o personal subcontractat) que sofreix dany o perjudici per culpa aliena en l'àmbit del seu treball.

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Annex 6: Marc Legal

Les normes d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe són les següents:

1. Àmbit comunitari:

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, de 2006 relativa de l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació i treball

Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

2. Àmbit estatal:

Constitució Espanyola:

- **art. 14:** Principi d'igualtat
- **art. 15:** Dret a la vida i a la integritat física i moral
- **art. 18:** Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- **art. 35:** Dret al treball ... sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- **art. 7:** Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que es consideraran en tot cas discriminatoris.
- **art 8:** Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directe per raó de sexe.
- **art. 45.1:** Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
- **art. 48:** Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball. **93** Apartat C – Annex 1: Marc general

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Estatut dels Treballadors:

art. 4.2 e): En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:

- **art. 2:** Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- **art. 4.2:** Defineix el risc laboral com la possibilitat de que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
- **art. 14 i ss:** Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores front els riscos laborals.
- **art 33 i ss:** Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.

Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social.

- **art. 8.13:** tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.
- **art. 8.13. bis:** tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

Codi Penal

- **art 184:** tipifica l'assetjament sexual com a delicte contra la llibertat i indemnitat sexual.

Aquest article estableix que:

"1. Qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de ser castigat, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o una multa de sis a deu mesos.

2. Si el culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de deu a catorze mesos.

3. Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de deu a catorze mesos en els casos que preveu l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en el cas que preveu l'apartat 2 d'aquest article."

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

3. Àmbit autonòmic:

Estatut d'Autonomia de Catalunya

- **art.15:** Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. 94 Apartat C – Annex 1: Marc general

- **art. 5 Tercer:** Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.
- **Capítol 7 (art. 27 a 29):** Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

4. La negociació col·lectiva

Més enllà de les obligacions derivades de la Llei, hem esmentat que el marc de la negociació col·lectiva ha estat un bon instrument per a acordar aquestes polítiques i instruments de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o l'assetjament moral (que inclouen l'assetjament per raó de sexe).

Com a resultat destaquem la inclusió de clàusules específiques en els convenis col·lectius sectorials i d'empresa. En el nostre cas, **l'article 65.4.C** del conveni d'aplicació considera com a falta molt greu .L'assetjament sexual, entenent com a tal tota conducta de naturalesa sexual o qualsevol altre comportament basat en el sexe que afecti a la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclosa la conducta de superiors i companys, sempre i quan aquesta conducta sigui indesitjada, irraonable i ofensiva pel subjecte passiu de la mateixa, o creï un entorn laboral intimidador, hostil o humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa; o la negativa al sotmetiment d'una persona a aquesta conducta sigui utilitzada com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuació de l'ocupació, sobre el salari o sobre qualsevol altra decisió relativa al contingut de la relació laboral.

Les empreses han d'elaborar un protocol d'actuacions davant els episodis de violència o d'existència de risc que es poden produir i han de difondre el protocol a tots els seus professionals. Aquest protocol ha de contemplar els canals de comunicació dels episodis violents i el sistema de registre de les incidències.

La Comissió del Pla d'Igualtat creada entre altres aspectes per a la prevenció de la violència en el lloc de treball ha d'identificar els riscos o les amenaces potencials dels llocs de treball entre professionals i encarregar-se de la seva avaluació i de proposar a la Gerència la cartera de mesures per reduir els riscos d'agressió.

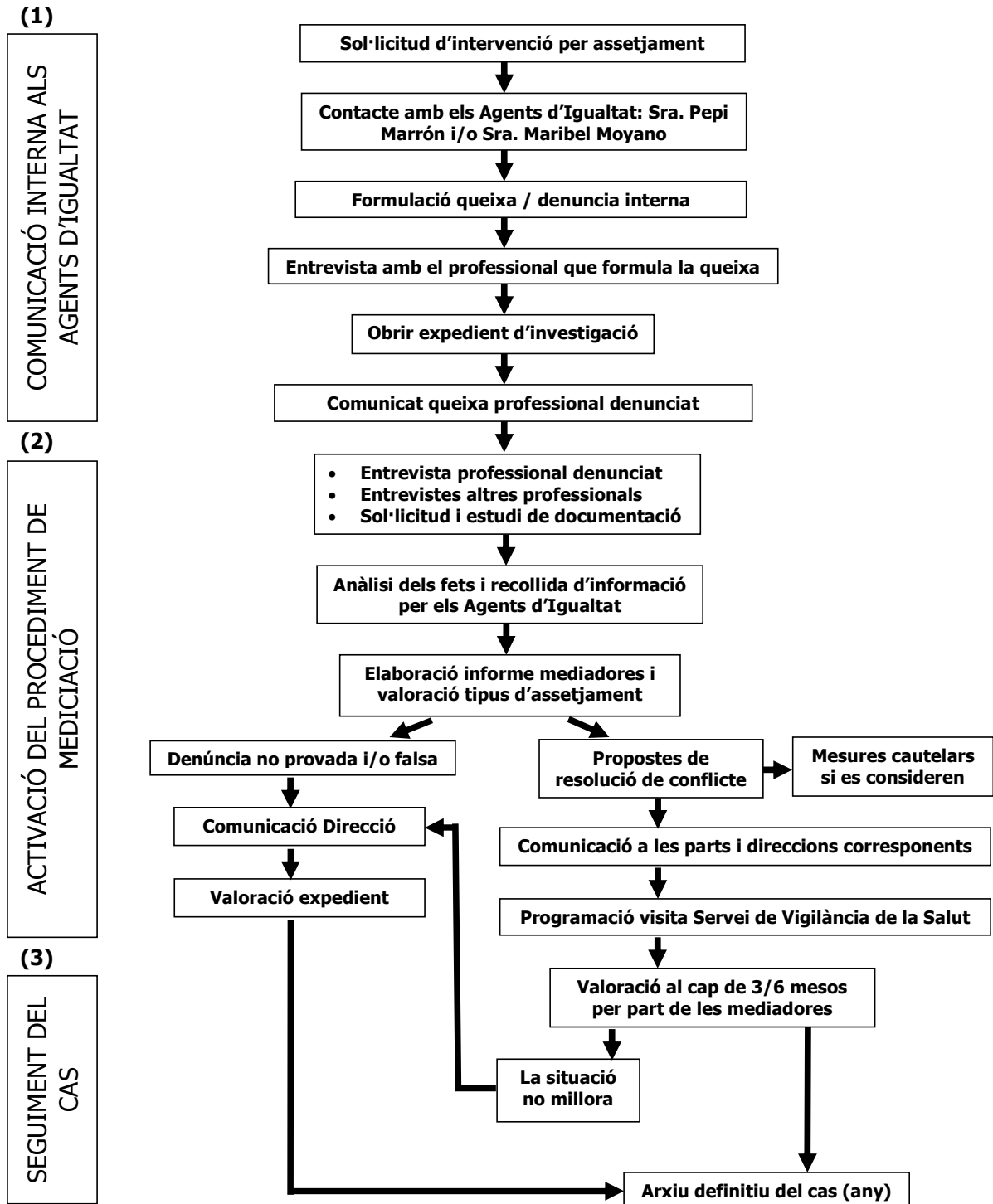
Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Annex 7:

CIRCUIT PER SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ PER ASSETJAMENT

1. laboral entre professionals. (mobbing)
2. entre professionals per raó de gènere. (discriminació)
3. sexual entre professionals. (assetjament)



Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Protocols per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual

Referències bibliogràfiques

- Protocols, Instruccions i Plans de prevenció de la violència i l'assetjament al centre de treball de diverses Institucions sanitàries, públiques i privades, concertades amb el Servei Català de Salut
- Assetjament psicològic a la feina. Full informatiu 23. Direcció General de Relacions Laborals. Generalitat de Catalunya
- Cervantes G; Violencia hacia el profesional de la salud: prevención, manejo y actuación postincidente. MC Salud Laboral Nº 9 Julio 2008
- Chappell, D., Di Martino, V. (2000). La violencia en el trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Col·legi de Metges de Barcelona. "Guía per prevenir i gestionar la violència en el lloc de treball contra els metges" Quadern de bona praxis. Nº 17. Septiembre 2004
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Acoso sexual en el lugar de trabajo
- FACTS 23. Acoso moral en el trabajo - Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo
- FACTS 24. La violencia en el trabajo - Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo
- NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing - INSHT
- NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo - INSHT
- NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo - INSHT
- OMS. Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington 2002
- Piñuel y Zabala, Iñaki (2003). Mobbing: manual de autoayuda. . Ed. Aguilar. Madrid
- Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer. Junio 2011
- Varios autores (2002). Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud. ILO/ ICN/ WHO/ PSI. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Varios autores (2007). Fourth European Working Conditions Survey. Luxemburg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Varios autores (2009). Agresiones 2009. Organización Médica Colegial Española.
- Varios autores. Guia de prevenció i de l'assetjament al centre de treball en el sector sanitari. Unió Catalana d'Hospitals juny de 2013