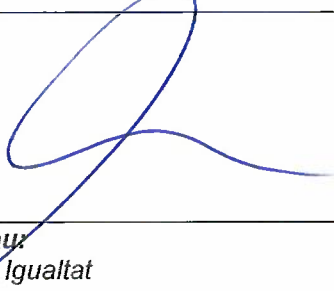
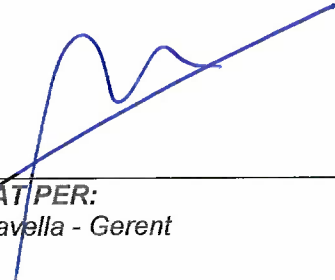


FUNDACIÓ
CLÍNIC
BARCELONA

IDIBAPS

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ACTUACIÓ I
RESOLUCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE
SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I/O IDENTITAT SEXUAL

CODI PRL	DATA EDICIÓ	VERSIÓ	DATA REVISIÓ
AG_06	2010	vs_01	Desembre 2022

	
<i>Vist-i-Plau: Comissió Igualtat</i>	<i>APROVAT PER: Rosa Vilavella - Gerent</i>

Índex

1.	Presentació i àmbit d'aprovació	3
2.	Objectius	3
3.	Àmbit d'aplicació	3
4.	Definicions	4
5.	Principis i garanties	6
	5.1 Principis	6
	5.2 Garanties	6
6.	Procés d'intervenció i diagrama (annex II)	7
	FASE 1. COMUNICACIÓ I ASSESSORAMENT	7
	FASE 2. INVESTIGACIÓ	8
	FASE 3. RESOLUCIÓ I APLICACIÓ DE MESURES	9
7.	Informació i Seguiment del protocol	10
7.1	Comitè de Seguretat i Salut Laboral	10
7.2	Grup de Treball d'elaboració i seguiment del protocol	10
8.	Protecció de dades personals	10
9.	Periodicitat	100
10.	Marc Jurídic	10
	Annex I: Diagrama del procés d'intervenció	112
	Annex II. Formulari de comunicació	123
	Annex III. Persones de Referència	156

1. Presentació i àmbit d'aprovació

La FUNDACIÓ DE RECERCA CLINIC-IDIBAPS manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i conseqüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat sexual. Així mateix, manifesten 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 aquest motiu que s'ha actualitzat aquest Protocol. Aquest Protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament.

Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat per la Comissió d'Igualtat de la Recerca.

2. Objectius

Els objectius del present Protocol són:

1. Informar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat sexual.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
6. Facilitar el suport sanitari, psicològic i la informació que precisi qualsevol treballador/a davant d'una situació d'assetjament sexual.

3. Àmbit d'aplicació

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de la FUNDACIÓ DE RECERCA CLINIC-IDIBAPS.

És d'aplicació a totes les persones treballadores de la FUNDACIÓ DE RECERCA CLINIC-IDIBAPS i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis als nostres espais.

4. Definicions

Assetjament sexual: el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/da (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es pot arribar a considerar quan es donin les circumstàncies pertinents en cada cas particular, que els següents comportaments podrien evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals i/o obscenes.
- 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:

- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic:

- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Assetjament per raó de sexe: el constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe, orientació sexual i/o identitat sexual. d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/da (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es pot arribar a considerar quan es donin les circumstàncies pertinents en cada cas particular, que els següents comportaments podrien evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe), per la seva orientació sexual o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

Nota: Tant l'assetjament sexual com per raó de sexe es distingeix de les accions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que no són conductes desitjades i han estat rebutjades i/o comunicades per la persona que les rep per considerar-les ofensives.

5. Principis i garanties

5.1 Principis

Tot el procediment d'intervenció ha de garantir tots els principis que es recullen a continuació:

- ✓ Respecte i protecció
- ✓ Confidencialitat
- ✓ Dret a la informació
- ✓ Suport de persones formades
- ✓ Diligència i celeritat
- ✓ Tracte just
- ✓ Protecció davant de possibles represàlies
- ✓ Col·laboració.
- ✓ Neutralitat

Totes les etapes del procés es duran a terme tenint en compte els principis de celeritat, confidencialitat, sigil i participació de les persones implicades, inclosos els/les testimonis i tots aquells/es professionals que directa o indirectament participin en el procediment. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.

5.2 Garanties

5.2.1 Mesures cautelars

Una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins el tancament, sempre que hi hagin indicis reals d'una possible situació d'assetjament, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals valorarà i proposarà si s'escau l'adopció de mesures cautelars com a garantia de la protecció de les parts implicades (aquestes mesures poden ser per exemple i, entre altres, el canvi de lloc de treball, la reorganització del lloc de treball, la concessió d'un permís retribuït).

Sempre que sigui possible, l'aplicació d'aquestes mesures cautelars podrà comptar amb l'acord del professional afectat.

5.2.2 Vigilància de la salut

Les persones implicades en 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 Salut Laboral.

En el supòsit que s'iniciï un procés d'incapacitat temporal, la contingència es considerarà de caràcter comuna. Posteriorment, en cas que es confirmi un cas d'assetjament, Salut Laboral informarà a la Mutua perquè valori el canvi de contingència professional.

6. Procés d'intervenció i diagrama (annex I)

FASE 1. COMUNICACIÓ I ASSESSORAMENT

Aquesta fase del procediment s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

➤ **Qui ho pot fer?:**

- La persona afectada.
- Qualsevol persona que adverteixi una conducta d'assetjament (tant responsables del àmbits, propis companys, i/o delegats de prevenció). El procés només s'aturarà si la persona afectada manifesta de manera expressa que en denega el consentiment, i no s'adverteix l'existència d'altres possibles persones afectades.

➤ **A qui es comunicarà directament?**

- Al Servei de Prevenció de Riscos Laborals/ Salut Laboral (SPRL).
- Als Delegats/des de Prevenció, com persones de referència
- Al Departament de Recursos Humans (RRHH)
- A la Comissió d'Igualtat (CI)

El Servei de Prevenció de Riscos Laborals (Àrea Psicosociologia i/o Salut Laboral) serà el responsable de la gestió i custòdia de la documentació en la fase de comunicació i assessorament (Fase 1), garantint la seva confidencialitat.

➤ **Com es comunica?**

1. La comunicació es formula per la persona afectada a través d'un formulari escrit (annex II) una vegada comunicats els fets, tan aviat com sigui possible (es recomana com a màxim en 3 dies), per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten.
2. Quan es tracti de reclamació o denúncia presentada per una tercera persona o quan es tingui coneixement dels fets d'ofici per la Unitat, la presumpta víctima haurà de ser posada immediatament en coneixement de la mateixa i ratificar l'existència de l'actuació denunciada.
3. En cas que la persona no vulgui complimentar el formulari de comunicació ni ratificar els fets denunciats, el SPRL valorarà quines actuacions emprendre, respectant en tots els casos els principis presentats als protocol.

FASE 2. INVESTIGACIÓ

La fase d'investigació comença un cop el formulari de denúncia dels fets (annex II) que ha estat complimentat per la persona afectada o per tercers, arriba al Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

2.1 Valoració Servei de Prevenció de Riscos Laborals

En aquesta fase es realitzarà per part de l'àrea de Prevenció de Riscos Laborals (Psicosociologia Aplicada del Servei) una valoració preliminar basada en:

1. Relat escrit i detallat dels fets o situacions que suposadament generen el dany o perjudici.

2. Entrevista tècnica – clínica de la persona suposadament afectada, a fi de clarificar el relat dels fets i establir el suposat perjudici i la seva possible etiologia.

La presentació de la sol·licitud suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas.

En concret, en cas que la persona afectada no ratifiqui els fets denunciats (per exemple, no presentació del relat, resistència a la valoració clínica, entre d'altres.) serà requerida perquè es manifesti de manera expressa i per escrit sobre la seva voluntat de no continuar el procés. En aquests casos, s'analitzaran els motius i es valorarà la derivació a la Direcció de RRHH per a que, si s'escau, prengui les mesures oportunes

2.2 Procés d'investigació per especialista extern:

Arrel d'aquesta primera valoració tècnica i si es compleixen els criteris relacionats amb les definicions que consten a l'apartat 4 d'aquest protocol, es portarà a terme la investigació corresponent mitjançant un professional extern especialitzat amb prèvia informació en tots els casos a RRHH.

La investigació realitzada per part del professional extern es portarà a terme, principalment, amb les següents actuacions:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe.

Així, l'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe tècnic sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar, si s'escau, les possibles mesures d'intervenció.

FASE 3. RESOLUCIÓ I APLICACIÓ DE MESURES

Segons l'informe extern conclusiu reportat al Servei de Prevenció, s'emetrà una resolució del cas per part d'aquest servei. Aquesta resolució s'emetrà com a màxim al cap dels 20 dies laborables (computats de dilluns a divendres) des de l'inici de la investigació, ampliables fins als 30 dies laborables (computats de dilluns a divendres).

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament es derivarà al departament de RRHH per estudiar l'inici de l'expedient disciplinari corresponent.

Si de la investigació realitzada es constata que s'ha comès alguna altra falta laboral diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació es podrà analitzar la possible incoació de l'expedient disciplinari que pertoqui.

En aquest cas, la Direcció/el Servei de Prevenció podrà instar l'adopció de les mesures correctores de tipus organitzatiu, com ara, el canvi de lloc o de centre de treball, entre d'altres.

- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament s'arxivarà la denúncia.

En tots els casos es tindran en compte les mesures preventives derivades de l'informe tècnic del Servei de Prevenció de Riscos Laborals i s'informarà en primera instància del procés a la Direcció de RRHH. En tots els casos s'informarà al Comitè de Seguretat i Salut de forma anonimitzada de la seva obertura i resolució.

Es trametrà una còpia autenticada i amb dades dissociades de la informació d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Així mateix, una vegada finalitzat el procediment, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

Si el professional afectat requereix en qualsevol moment d'assistència mèdica i/o suport psicològic, aquest es podrà facilitar a través del Servei de Salut Laboral.

Així mateix, el SPRL avaluarà l'impacte que el procés hagi pogut suposar pel professional amb la fi de recomanar qualsevol mesura organitzativa posterior que així consideri en virtut de l'article 25 de la Llei 31/1995 de PRL.

En cas d'haver una resolució on es constati l'existència d'una situació d'assetjament es traslladarà la informació anonimitzada des de la direcció de RRHH a la Comissió d'Igualtat (CI).

7. Informació i Seguiment del protocol

7.1 Comitè de Seguretat i Salut Laboral

El Comitè de Seguretat i Salut vetllarà pel compliment del protocol i en tots els casos serà informat de forma anonimitzada de la seva obertura i resolució.

7.2 Grup de Treball d'elaboració i seguiment del protocol

El grup de treball es reunirà un cop l'any per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Les dades que es facilitaran al grup de treball per tractar en cada reunió seran les següents:

1. Nombre de casos que s'han comunicat i no han realitzat denuncia. Aquestes dades es centralitzaran al Servei de Prevenció de Riscos Laborals i s'informarà als membres del grup de treball de forma anonimitzada.
2. Nombre de denúncies per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball que han estat investigades.
3. Accions de sensibilització que s'han portat a terme a l'Hospital (hores de sensibilització/formació i llista de mesures) per tal de valorar la seva eficàcia

8. Protecció de dades personals

La FUNDACIÓ DE RECERCA CLINIC-IDIBAPS l'informa que tractarà les seves dades amb finalitats de gestionar aquest protocol, i les cedirà únicament en aquells casos legalment exigibles, de conformitat amb l'exposat al Reglament (UE) 2016/679, i corresponent normativa que el desenvolupa. El professional pot exercir els seus drets a través de l'adreça protecciodades@recercaclinic.cat.

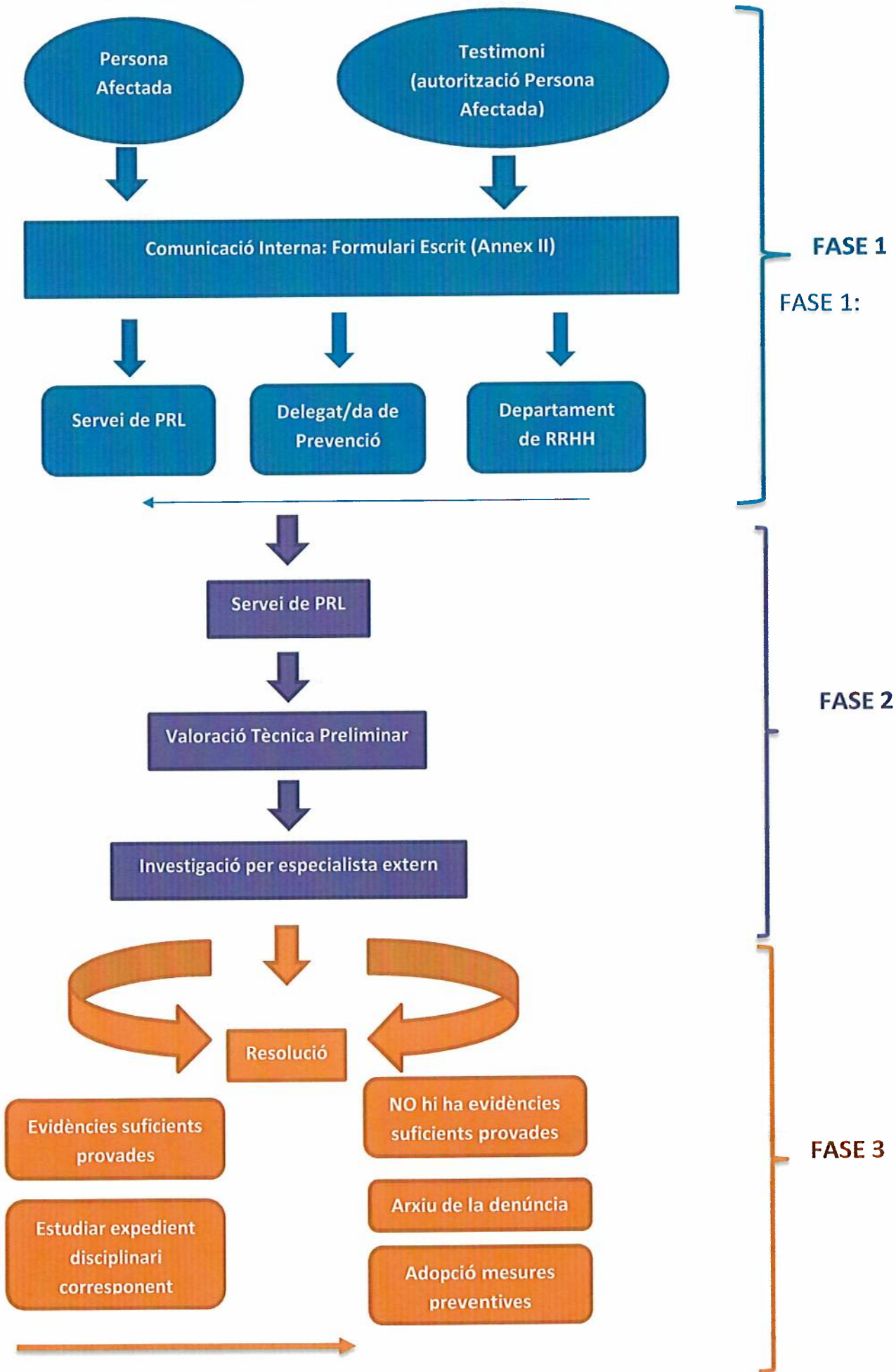
9. Periodicitat

Aquest protocol serà revisat cada 3 anys, i en cas de qualsevol modificació de la normativa vigent, de publicació de noves guies per part de la Administració, o de modificacions internes del servei de PRL que així ho requereixin.

10. Marc Jurídic

- Constitució espanyola de 27 de desembre de 1978 (arts. 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2).
- RD legislatiu 5/2000, sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Llei 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 5/2008 del 24 d'abril, per erradicar la violència masclista.
- Criteri tècnic 69/2009 DGITSS, inspecció de treball de situacions d'assetjament.
- Llei 11/2014 del 10 d'octubre per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals
- Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.
- Decret 171/2010, de 16 de novembre, del registre de delegats i delegades de prevenció.

Annex I: Diagrama del procés d'intervenció



Annex II. Formulari de comunicació

DADES DE LA PERSONA SOL·LICITANT

Nom i cognoms:

NIF:

Telèfon de contacte:

Centre de treball:

Departament

Lloc de treball:

Com a:

- Persona afectada
- Servei de Prevenció de Riscos Laborals
- Persona de referència
- Representants socials
- Comandaments
- Altres

**En tots els casos per activar el procediment, cal que la persona afectada signi el consentiment informat.*

DADES DE LA PERSONA AFECTADA

Nom i cognoms:

NIF:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Centre de treball:

Departament:

Lloc de treball:

Es coneguda aquesta situació pels seus comandaments?

- Sí
- No

En cas afirmatiu, anomenar les persones:

DESCRIPCIÓ DELS FETS

(indiqueu descripció cronològica dels fets, persones implicades, testimonis i/o col·laboradors, proves, etc.)

[Empty dashed box for the description of facts]

DOCUMENTACIÓ ANNEXA

No
 Sí, especifiqueu-la.

Sol·licitud: *Sol·licito la valoració del Servei de Prevenció de Riscos Laborals del cas exposat.*

Confidencialitat: *D'acord amb aquest Protocol, manifesto que tinc coneixement que totes les persones destinatàries d'aquest cas hem d'actuar amb obligació de sigil i reserva, en defensa a la confidencialitat.*

Col·laboració: *Amb la presentació d'aquesta sol·licitud, accepto col·laborar en aquelles proves i actuacions que siguin necessàries per tal d'investigar el cas.*

Signatura de la persona sol·licitant

Barcelona,

de

de

Annex III. Persones de Referència

Servei de Prevenció de Riscos Laborals:

- Dra. Marta Tortajada
- Sra. Laura Pujol Franco

Comissió d'Igualtat:	Adreces E-mails:
Marta Fernández	fernand3@recerca.clinic.cat
Gemma Llaverias	gllaveri@recerca.clinic.cat
Delegats/des de Prevenció de Riscos Laborals	
Maite Cazorla	mtcazorl@recerca.clinic.cat
Cristina Canaleta	canaleta@recerca.clinic.cat
Juan Antonio Retortillo	jaretort@recerca.clinic.cat
Roberto Naharro	naharro@recerca.clinic.cat
Mercedes Alba	mealba@recerca.clinic.cat



