

AREA GESTIÓ PRL (AG)

CODI: AG\_06

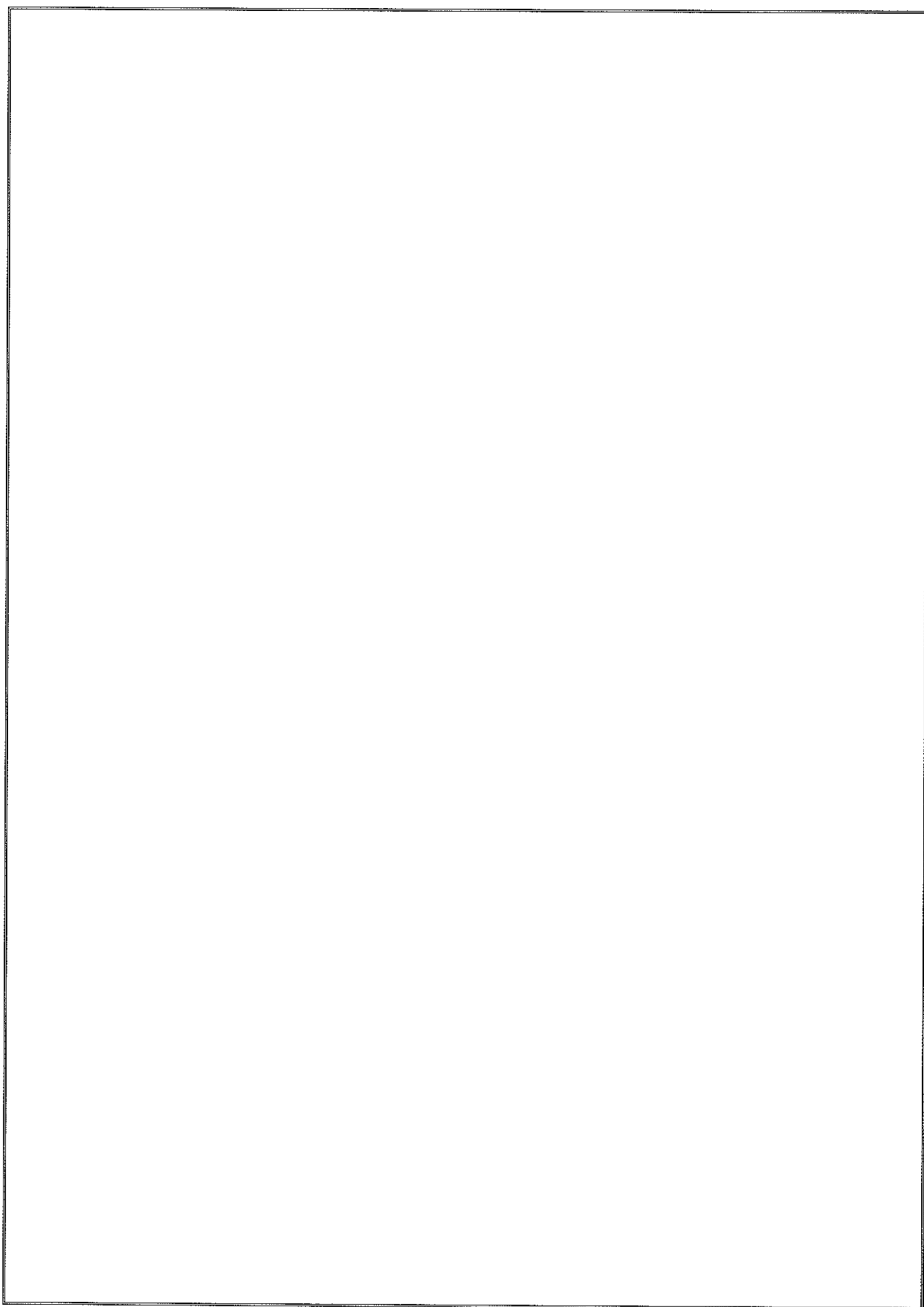
**PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT D'UN CAS  
D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER  
RAÓ DE SEXE**

EDICIÓ: Setembre 2010

VERSIÓ:

DATA REVISIÓ:

**Servei de Prevenció de Riscos Laborals  
Direcció de Recursos Humans  
Setembre 2010**



## ÍNDEX

JUSTIFICACIÓ.....	4
OBJECTIU.....	4
ÀMBIT D'APLICACIÓ .....	4
DEFINICIONS .....	5
DESENVOLUPAMENT.....	5
I. Politiques de prevenció i actuació a la empresa.....	5
II. Accions de sensibilització.....	5
III. Algoritme d'actuació.....	6
IV. Assistència al professional afectat.....	6
DISPOSICIÓ FINAL.....	7
ANNEX.....	8
I. Document de Compromís del INSTITUT D'INVESTIGACIONS BIOMEDIQUES AUGUST PI I SUNYER.....	9

## JUSTIFICACIÓ

Amb la finalitat de protegir als treballadors davant de qualsevol comportament de naturalesa sexual que pugui atemptar contra la seva dignitat, l'INSTITUT D'INV. BIOMÈDIQUES AUGUST PI I SUNYER (en endavant IDIBAPS), estableix aquest document com a marc regulador de les actuacions a portar a terme.

## OBJECTE

- Establir el procediment d'actuació durant o després de situacions d'assetjament sexual.
- Garantir el suport que precisi qualsevol treballador davant d'una situació d'assetjament sexual.
- Donar aplicació a la normativa actual vigent.

## ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol serà d'aplicació a totes les situacions en les que qualsevol treballador de la IDIBAPS sigui objecte de qualsevol tipus de situació d'assetjament sexual en circumstàncies relacionades amb el desenvolupament de la seva feina.

Com a marc de referència s'inclouran els tres grans eixos de l'assetjament.

- Violència contra la persona.
- Entorn laboral sexista.
- Marc d'abús de poder de gènere.

## DEFINICIONS

### **ASSETJAMENT SEXUAL:**

S'entén per assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte de atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant u ofensiu.

### **ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE:**

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 intimidatori, degradant u ofensiu.

En funció dels subjectes que intervenen, aquestes conductes poden ser qualificades com:

- Assetjament descendent: és l'assetjament realitzat pel propi ocupador o els seus representants, algú amb poder sobre la víctima, normalment per raó jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: és l'assetjament realitzat per companys de feina, sense ascendència jeràrquica sobre la víctima.
- Assetjament ascendent: es l'assetjament realitzada per una persona que està jeràrquicament subordinada a la víctima.

L'assetjament sexual i/o per raons de sexe es sempre una forma de violència.

## DESENVOLUPAMENT

### **I. Polítiques de prevenció i actuació a la empresa:**

Amb la fi d'assolir un paper proactiu en la prevenció i actuació davant qualsevol cas d'assetjament sexual i /o per raons de sexe, la Direcció de l'IDIBAPS difondrà un cop estigui aprovat pel Comitè d'Empresa aquest document entre tots els professionals, penjant-lo a la intranet de l'IDIBAPS, on te accés tothom.

L'IDIBAPS defineix els seus codis de conducta basats en una tolerància zero cap a aquestes situacions.

### **II. Accions de sensibilització:**

S'utilitzaran els mitjans adients per tal de garantir la difusió d'aquest protocol, afavorint els circuits previstos per tal de donar resposta el més aviat possible.

### **III. Algoritme d'actuació:**

La detecció i/o la sospita de qualsevol cas d'assetjament sexual haurà d'anar acompanyat de la comunicació de la situació a la major brevetat.

Aquestes situacions poder ser identificades per terceres persones, tant pels responsables dels àmbits, com pels propis companys. A destacar també el paper dels Delegats de Prevenció, quan n'hi hagi, com a detectors de situacions de risc, donat el contacte estret que es suposa han de tenir amb els treballadors.

Així mateix, el objectiu d'aquest protocol es també que el professional conegui els circuits d'actuació i pugui, per tant, sol·licitar directament el suport necessari.

Una vegada detectada la situació mitjançant qualsevol de les vies esmentades, el professional afectat i/o les terceres persones que hagin detectat la situació, contactaran directament amb el Servei de Prevenció de Riscos Laborals (en endavant SPRL), Àrea de Salut Laboral 5538.

En aquest últim supòsit, en cas de que els fets fossin presentats per terceres persones, el professional afectat haurà de ser coneixedor de l'esmentada comunicació i confirmar la existència d'assetjament.

El SPRL establirà l'estudi pertinent per tal de confirmar, si fos, aquesta situació, i valorarà la gravetat dels fets.

Aquest estudi s'iniciarà amb la documentació escrita dels fets, que haurà de incloure la identificació de la persona que comunica, del presumpte assetjador/a i del professional afectat, així com la descripció del fets esmentada.

Confirmats aquests fets el SPRL contactarà amb la Direcció de Recursos Humans i es procedirà a la corresponent decisió administrativa, que contemplarà el règim disciplinari que fos d'aplicació.

### **IV. Assistència al professional afectat:**

Si el professional afectat requereix en qualsevol moment del procés suport assistencial, mèdic i/o psicològic, aquest serà donat mitjançant Salut Laboral, on es posaran operatives totes les mesures necessàries.

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 es considerarà, en virtut de l'article 25 de la Llei 31/1995 de PRL.

## DISPOSICIÓ FINAL

- El contingut d'aquest protocol es d' obligat compliment.
- Es procedirà en tot moment amb la discreció necessària per tal de protegir la intimitat i la dignitat dels professionals afectats.
- Les persones que intervinguin en el procediment estaran obligades a guardar una estricta confidencialitat del contingut dels fets.
- El present procediment no impedeix l'ús, paral·lel o posterior, per part del professional afectat, de les vies administratives i /o judicial (civil o penal).

**ANNEX: DOCUMENT DE COMPROMÍS**  
**INSTITUT D'INVESTIGACIONS BIOMÈDIQUES AUGUST PI I SUNYER**



**I. Document de Compromís del INSTITUT D'INVESTIGACIONS  
BIOMEDIQUES AUGUST PI I SUNYER:**

De conformitat amb l'article 92.7 del Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, en relació amb l'article 29 de la Llei 5/2008, del 24 mitjans de prevenció, detecció i intervenció en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en el/s nostre/s centres de treball, que es detallen a continuació:

La Direcció de l'empresa:

1. Declara tolerància zero en relació a qualsevol conducta o actitud constitutiva d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
2. Aprova un protocol que arbitri els procediments a seguir en cas d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe en el/s nostre/s centre/s de treball.
3. Estableix canals de comunicació perquè tota la plantilla pugui informar d'actituds i/o comportaments inapropiats o generadors d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.
4. Valorarà periòdicament la incidència d'aquest tipus de conductes a l'empresa i les característiques que presenta.

Signatura.



Dra. Pastora Martínez Samper  
Gerent del IDIBAPS



25/10/2013

Barcelona 30 de setembre de 2010.