

PROTOCOL D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I/O ORIENTACIÓ SEXUAL A L'ÀMBIT LABORAL

Equip de treball del PSMAR:

- Comitè de Seguretat i Salut de l'Hospital del Mar
- Comitè de Seguretat i Salut de Imatge Mèdica Intercentres (IMI)
- Comitè d'igualtat de l'Hospital del Mar.
- Comitè d'igualtat de l'IMI.
- Servei de Salut Laboral.
- Direcció de RRHH.

Revisió nº	Elabora	Revisa	Aprova
Versió 1*	Servei de Salut Laboral: Chelo Sancho, Rocío Villar, Consol Serra	Direcció de RRHH: Isabel Calvo, Tania Hidalgo Comitè de Seguretat i Salut: • President: Pau Gomar. • Representants empresa: Lourdes García Zaldivar, Rocío Ibañez, Víctor Frías, Elisabet Izquierdo. • Delegats/des de Prevenció: Pilar Gonzalez, Alberto Gonzalez, Victoria Abad, Dolores Zafra, Francisco Álvarez, Joaquín Bertolín, Maribel Pablo.	Comitè de Seguretat i Salut del Parc de Salut MAR. Data: 03/12/2015
Versió 2 (Revisió menor)	Servei de Salut Laboral: Chelo Sancho, Rocío Villar, Consol Serra	Direcció de RRHH: Isabel Calvo	Febrer 2019
Versió 3 (Adequació a normativa)	Servei de Salut Laboral: Raúl García JM Ramada	Direcció de RRHH: Isabel Calvo Comitè de Seg. i Salut Comitè d'Igualtat	Setembre 2023

* Primera revisió de la versió original del protocol, aprovat pel Comitè de Seguretat i Salut el 29 de juny de 2009

Índex

1. Introducció i Declaració de Principis	4
2. Definicions.....	6
3. Objectius	7
4. Àmbit d'aplicació.....	7
5. Competències i responsabilitats	8
6. Procediment.....	10
7. Mesures cautelars i disciplinàries.	13
8. Revisió	13
8. Bibliografia	14

Annex I: Document de consentiment informat.

Annex II: Procediment d'identificació i resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a l'àmbit laboral. Informe conclusió fase I.

Annex III: Informe de Resolució de la Gerència.

Annex IV: Diagrama del protocol d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a l'àmbit laboral.

1. INTRODUCCIÓ I DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

L'aplicació de la legislació de seguretat i salut respecte als riscos psicosocials, parteix de la idea d'examinar de manera objectiva quins són els factors de l'organització i ordenació del treball que originen un risc per a la salut, a fi de prevenir la seva producció, i de l'anàlisi de les mesures que protegeixin i rehabilitin les persones danyades.

L'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual es troba dins dels anomenats riscos psicosocials, riscos que han estat objecte de menys tractament, tant en la legislació, com en la prevenció. Malgrat tot, l'art. 1392 TCEE, la Directiva Marco 89/391/CEE i la norma que la transcriu al nostre Ordenament, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (31/1995 LPRL) en el seu art. 14.2, estableix que l'empresari ha de garantir la seguretat i salut dels/de les treballadors/es al seu servei. Entre les obligacions específiques previstes en els reglaments que desenvolupen la LPRL, es troben les obligacions generals que són d'aplicació a tots els riscos (seguretat, higiene, ergonòmics, psicosocials) i, en concret, l'obligació d'evitar riscos, avaluar els que no han pogut evitar-se, aplicar les mesures resultants de l'avaluació i la revisió continua de l'efectivitat de les mesures, així com els canvis en les condicions de treball.

Més recentment, s'ha subscrit l'Acord Marc Europeu sobre l'assetjament i la violència en el treball, de 26 d'abril de 2007, que té com a objectiu incrementar la sensibilització i l'entesa entre empresaris, treballadors/es i els seus/ves representants en relació a l'assetjament i la violència en el lloc de treball, així com proporcionar un marc pragmàtic per tal d'identificar, prevenir i fer front als problemes d'assetjament i violència en el treball.

L'assetjament psicològic sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual implica una violació dels drets fonamentals de la persona com a treballador/a i, per tant, de principis i preceptes rellevants, tant de la Constitució Espanyola: la dignitat de la persona (art. 10), la igualtat davant la llei i la no discriminació (art. 14), el dret a la integritat personal (art. 15), el dret al treball (art. 35) i el dret a la protecció de la salut (art. 43), com de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya: drets de les persones (art. 15) i drets en l'àmbit laboral (art. 25), i la Llei 3/2007 d'Igualtat (art. 7).

Declaració de Principis

La Part Social del PSMAR i de l'IMI, així com la Direcció de les dues Empreses, tenen la voluntat d'adoptar mesures eficaces de gestió per a prevenir l'existència de casos d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a l'àmbit laboral, ja que aquestes formes de persecució no són tolerades en el si de l'empresa, i en aquest sentit tant la Part Social com la Direcció de l'Empresa acorden establir "tolerància zero" amb aquestes situacions.

Davant les possibles situacions que arribin a manifestar-se, tant l'IMI com el PSMAR han optat per establir un procediment específic a tal efecte. Aquest procediment establirà el circuit que cal seguir en el supòsit d'un presumpte cas d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual per tal de poder gestionar-lo, procediment que s'ha estat establert en base al punt 4 de l'Acord Marc Europeu sobre l'assetjament i violència en el treball, de 26 d'abril de 2007.

Cal considerar a més que la responsabilitat principal per prevenir i actuar davant l'assetjament sexual i per raó de sexe recau en l'empresa: art. 4.2.d. de l'Estatut dels treballadors i art. 14 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals; la representació sindical té la potestat de participar i d'intervenir, fet que

deriva de l'art. 34 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, i de l'art. 48.1. de la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat. La representació sindical també té unes obligacions derivades de l'art. 48.2. de la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat: sensibilitzar el personal i informar la direcció sobre les conductes o comportaments que puguin ser considerats o que puguin propiciar assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

També s'estableix a l'article 48 l'obligació d'elaborar un protocol preventiu per assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses. La filosofia que motiva aquesta iniciativa legal és que l'eina més eficaç per tal d'evitar l'existència d'aquest tipus de situacions amb conseqüències devastadores, tant per a la persona com per a l'empresa, és la prevenció i la intervenció en els estadis més inicials d'aquestes situacions a l'interior de la pròpia empresa.

Referències legals relacionades:

Normativa catalana

- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista: arts. 4, 5.3, 27 i 28.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Normativa espanyola

- Constitució espanyola: arts. 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors: arts. 4.2, 17 i 54.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic: arts. 14 i 95.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals: art 14
- Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal: 184
- 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: arts. 8, 12 i 40.
- Llei 62/2003 de 30 de desembre, mesures fiscals, administratives i social d'ordre: secció 3 del capítol 3.
- Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social: arts. 95.3, 96.1, 180.4, 182 i 183
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes: arts. 7, 9, 10, 12, 13, 14, 27, 46, 48, 51, 61 i 62.
- Reial decret 901/2020, de 13 de octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Normativa europea

- Recomanació del Consell CEE de 27 novembre de 1991 relativa a la protecció de la dignitat d'homes i dones a la feina i el Codi de conductes sobre mesures per combatre l'assetjament sexual.
- Resolució del Parlament Europeu 2001, de 20 de setembre, en la que es demana dels Estats membres que amb l'objectiu de lluitar contra l'assetjament moral i l'assetjament sexual a la feina, revisin la seva legislació i, en el seu cas, la complementin.
- Directiva 2006/54 CE del Parlament Europeu i del Consell relativa a l'aplicació del principi d' igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació.

2. DEFINICIONS

2.1. Assetjament psicològic laboral o mobbing

L'assetjament psicològic laboral o mobbing és aquella situació en la que es produeixen accions i pràctiques repetides no desitjades, dirigides contra un o més treballadors/es, que es duen a terme deliberadament i generen la humiliació, ofensa i estrès en la persona a la que es dirigeix, interfereix el desenvolupament de la feina i deteriora l'ambient de treball (Einarsen 2003).

El concepte proposat per Heinz Leyman inclou criteris temporals, de manera que l'assetjament psicològic laboral es dona com a mitjana un cop per setmana i durant un temps perllongat, al voltant de sis mesos (Leyman 1996).

2.2. Assetjament sexual

Segons recull la *Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual i per raó de sexe i/o orientació sexual* de la Generalitat de Catalunya, entendríem que l'assetjament sexual el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Cal considerar, a més, que decidir que una conducta és sexualment indesitjada correspon sempre a la persona receptora.

Per tant, l'assetjament sexual és un seguit de comportaments verbals, no verbals i/o físics d'índole sexual no volguts per la persona receptora, o bé un sol incident que pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol assetjament sexual.

És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones (laboral, docent, etc.), sense que necessàriament existeixi una superioritat jeràrquica.

Se sol distingir:

Assetjament sexual d'intercanvi o xantatge sexual: es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions a la feina. La resposta negativa s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció...

Assetjament sexual ambiental: és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment el generen els mateixos companys o companyes o terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'entorn laboral. L'assetjament pot ser explícit o implícit.

2.3. Assetjament per raó de sexe i/o d'orientació sexual

També a l'esmentada guia, trobem que l'assetjament per raó de sexe i/o d'orientació sexual el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe o l'orientació 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 objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

2.4. Altres discriminacions

Existeixen altres tipus de discriminacions que poden conduir a l'assetjament laboral i que tenen a veure amb les característiques personals dels treballadors i les treballadores, de manera que és també propi d'aquest protocol assegurar el dret a la no-discriminació dels treballadors i les treballadores per raó de:

- sexe, raça, color, origen ètnic o social, característiques genètiques, idioma, religió o creença,
- pensament polític o qualsevol altre tipus i nacionalitat
- igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en l'exercici de funcions i en el propi desenvolupament professional per a homes i dones, incloent-hi igualtat salarial
- personal sensible: embarassades, problemes de salut, edat
- altres condicions personals o socials

3. OBJECTIUS

L'objectiu principal d'aquest protocol és establir un circuit únic i específic per a la identificació, intervenció i resolució en situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a l'àmbit laboral garantint en tots i cadascun dels casos, la inviolabilitat i confidencialitat de les dades, i la no utilització de les mateixes amb altres finalitats diferents a les establertes en aquest document.

També, determinar la documentació de cadascuna de les intervencions.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El procediment s'aplicarà a tots/es els/les treballadors/es del PSMAR (personal laboral i personal funcionari adscrit) i IMI, S.L. en les situacions d'un presumpte cas d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a l'àmbit laboral, del qual se'n tingui coneixement entre treballadors/es del PSMAR, i es proposarà com a procediment protocol·litzat per a totes les empreses alienes que treballin per al PSMAR.

5. COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS

Atès que el/la treballador/a pot comunicar el presumpte cas d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual per vies diferents: a la Direcció de Recursos Humans, al Servei de Prevenció o als delegats/des de prevenció segons el seu criteri i conformitat; aquests es comprometen a comunicar-ho i a col·laborar, al més aviat possible, amb la resta dels altres òrgans en funció de les seves respectives competències d'acord amb el present protocol.

5.1. Treballadors/es del PSMAR i IMI, S.L.

- Comunicar directament al servei de Salut Laboral o bé a través del/ de la delegat/da de prevenció o bé de Recursos Humans qui derivaran el cas al servei de Salut Laboral, situacions de possible assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a l'àmbit laboral que es detectin a la Direcció de Recursos Humans, al Servei de Prevenció o als delegats/des de prevenció segons el seu criteri i conformitat.
- Participar en la investigació dels fets, aportant la informació de què es disposi i un relat escrit dels fets referits.
- Signar el full de consentiment informat per poder endegar les actuacions.

5.2. Delegats/des de prevenció del PSMAR i IMI, S.L.

Comunicar al Servei de Salut Laboral les situacions de possible assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a l'àmbit laboral que es detectin.

5.3. Servei de Salut Laboral del PSMAR i IMI, S.L.

- És el Servei responsable de rebre tots els possibles casos.
- Comunicar a la Direcció de Recursos Humans, i als/a les delegats/des de prevenció de forma confidencial, les situacions de possible assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i/o per orientació sexual a l'àmbit laboral que es detectin.

5.3.1. Metge/essa del treball:

- Efectuar la valoració de l'afectació de l'estat de salut del/de la treballadora afectat/da.
- Realitzar l'informe final mèdic (custodiat a la història clínica-laboral)
- Assessorar els/les treballadors/es presumptes víctimes d'assetjament, la pròpia Direcció de RRHH, així com el Comitè de Seguretat i Salut.
- Sol·licitar el relat escrit dels fets que avaluarà el/la tècnic de prevenció durant el procés d'investigació.
- En aquells casos en què es cregui convenient, es sol·licitarà assessorament expert extern per part de la Institució.

5.3.2. Especialista en Psicosociologia:

- Efectuar una entrevista personal amb el/la treballador/a presumpte víctima d'assetjament.
- Donar suport a la Direcció de Recursos Humans en la recopilació d'informació.
- Emetre un informe tècnic
- Garantir la confidencialitat del procés.
- Assessorar els/les treballadors/es presumptes víctimes d'assetjament, la pròpia Direcció de RRHH, així com el Comitè de Seguretat i Salut.

5.4. Direcció de Recursos Humans del PSMAR i IMI, S.L.

- Comunicar al Servei de Prevenció les situacions de possible assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a l'àmbit laboral que es detectin.
- Efectuar entrevista personal a el/la treballador/a presumpte víctima d'assetjament
- Efectuar entrevista amb la persona a qui s'atribueix el comportament assetjador, així com a d'altres persones implicades.
- Recollir informació detallada (documental i testifical) referent als fets i obrir expedient informatiu.
- Garantir la confidencialitat de tot el procés.
- Emetre informe i/o proposta d'expedient disciplinari, si s'escau

5.5. Direcció del centre / cap de Servei / supervisió del PSMAR i IMI, S.L.

- Actuar amb l'objectiu d'evitar l'aparició de casos d'assetjament psicològic sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual al PSMAR.
- Vetllar perquè es duguin a terme les mesures cautelars pertinents per a la resolució de les diferents situacions.
- Participar, aportant la informació de què es disposi, en la investigació dels fets, si no es part implicada.
- Vetllar perquè s'executin totes les propostes contingudes en l'informe final

5.6. Comitè d'Igualtat i Comitè de seguretat i Salut del PSMAR i IMI, S.L.

- Participar en l'elaboració d'aquest protocol
- Negociar el seu contingut
- Revisar i aprovar les versions inicial i d'actualització.

6. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT

El procediment s'iniciarà amb el vistiplau de la persona presumptament assetjada, si bé amb anterioritat aquesta serà informada del contingut de les fases d'aquest i de la garantia de confidencialitat. El/la treballador/a presumptament assetjat/da ha de signar el document d'acceptació per a l'aplicació del procediment (annex I) i ho podrà notificar al Servei de Salut Laboral, a la Direcció de RRHH, o als delegat/des de prevenció, segons el seu criteri i conformitat. En cas de notificar-ho als a les delegats/des de prevenció o a la Direcció de RRHH, aquests ho comunicaran al Servei de Salut Laboral per tal d'iniciar el procés. La institució també podrà actuar via d'ofici.

La persona presumptament assetjada té lliure capacitat de decisió per renunciar al procés en qualsevol moment. En aquesta situació, el/la treballador/a haurà de comunicar a la Direcció de Recursos Humans la seva renúncia per escrit.

L'inici d'aquest procediment serà compatible amb altres actuacions de qualsevol tipus que l'interessat/da pugui emprendre.

En el supòsit que l'interessat/da iniciés accions penals derivades de fets idèntics o similars als que siguin objecte de l'esmentat procediment, aquest quedarà immediatament suspès, quedant tots els responsables a disposició de les autoritats judicials en compliment dels deures de col·laboració amb l'administració de justícia.

El/la treballador/a té dret a anar acompanyat/da per un delegat de prevenció, o per un representant sindical, o de la representació de la Comissió d'Igualtat en cas de raó de sexe.

Fases del procediment

FASE I: VALORACIÓ

Entrevista inicial

El/la professional del Servei de Salut Laboral, entrevistarà el/la treballador/a comunicant de la possible situació d'assetjament i serà el responsable de recollir tota la informació (documental i testifical) per iniciar un expedient informatiu.

Un/a professional del Servei de Salut Laboral, especialista en psicociologia, aportarà l'assessorament professional corresponent a les seves competències i avaluarà la possible presència d'indisidis d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a l'àmbit laboral o bé l'existència d'altres riscos psicociocials.

Un/a metge/essa especialista en Medicina del treball del Servei de Salut Laboral realitzarà l'anàlisi dels símptomes i signes clínics que presentessin els/les implicats/des per tal d'identificar i valorar possibles trastorns de salut que puguin presentar derivats de la presumpta situació d'assetjament.

S'elaborarà un informe tècnic/mèdic amb les conclusions de la Fase I

Es realitzarà una reunió conjunta entre la Direcció de Recursos Humans i els professionals del Servei de Salut Laboral que han avaluat el cas, per tal de valorar l'acceptació o no acceptació del cas (complimentar Annex II). Si la situació presentada és considerada pel Servei de Salut Laboral com a no abordable des de l'àmbit laboral en funció de la informació obtinguda, es comunicarà a la Comissió de Resolució de Conflictes Laborals (veure fase III) la situació observada i finalitzarà el procés per manca de competència. No obstant, s'oferirà al/a la treballador/a altres vies per tractar i resoldre el seu cas. En el cas que s'evidenciï l'existència d'un conflicte laboral interpersonal o altres situacions similars, s'aplicarà, si escau, les mesures correctores que aconselli l'informe del Servei de Salut Laboral, incloent la possibilitat d'iniciar un procés de mediació.

La institució s'obliga a tramitar sense demores injustificades l'expedient informatiu que s'iniciarà en base a aquest procediment.

En el supòsit d'acceptació del cas s'iniciaria la FASE II.

FASE II: INTERVENCIÓ I ANÀLISIS DE DADES

Especialista en Psicosociologia:

- Realitzarà l'entrevista a la persona presumptament assetjada per valorar els comportaments (verbals, no verbals i físics) si es donen aïllats o infreqüents, si són prou greus, poden ser suficients per ser qualificats com assetjament sexual i/o orientació sexual, així com entrevistes a tots els possibles testimonis que es cregui necessari per les característiques del cas, habitualment per un assessor extern especialista. D'acord a aquestes entrevistes i tota la informació recollida, es catalogarà el cas d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a l'àmbit laboral.

L'especialista que faci la investigació del cas podrà utilitzar instruments estandarditzats i validats, com per exemple el Qüestionari LIPT, que permet fer la valoració del/per la treballador/a pel que fa a la intensitat amb què és afectat/da per cadascuna de les estratègies d'assetjament (*format qüestionari*). El qüestionari LIPT la Subescala de desprestigi personal (DP)= ítems 6, 20, 21, 24, 25, 30, 31, i les recomanacions del Departament de Treball: entrevista a l'assetjat/da. I entrevista als testimonis que l'assetjat/da aporti.

▪ **Elaboració de l'informe psicosocial:**

- Anàlisi de la investigació realitzada i elaboració d'informe

- Es farà un estudi del/de la treballador/a per a la identificació de possibles trastorns sobre la salut relacionats amb els fets relatats. A més, es podran utilitzar instruments estandarditzats i validats per tal d'identificar problemes de salut:

Qüestionari TST o Test de Goldberg: el test de Salut Total de Langner-Amiel valora l'estat de salut que pot estar associat a les condicions de treball (a través de simptomatologia psicosomàtica i depressiu-neuròtica) o el test de Goldberg, segons s'estimi convenient.

- **Informe:** s'elaborarà un informe mèdic, que quedarà custodiat a l'història clínic-laboral.

Es realitzarà una reunió conjunta entre la Direcció de Recursos Humans i el servei de salut laboral per iniciar les actuacions pertinents (mesures cautelars o altres).

FASE III: Comissió de Resolució de Conflictes Laborals (CORCL)

Una vegada s'hagi considerat que es tracta d'un cas d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a l'àmbit laboral i per tant s'accepta el cas com a tal, la Direcció de Recursos Humans convocarà la Comissió de Resolució de Conflictes Laborals (CORCL), prèviament constituïda pel Comitè de Seguretat i Salut, i que haurà de ser formada almenys per:

- El director de Recursos Humans o la persona que designi, preferentment membre del Comitè de Seguretat i Salut.
- Un/a professional el Servei de Salut Laboral amb l'especialitat de psicosociologia.
- Un/a delegat/da de prevenció titular i un/a suplent (designats pel Comitè d'empresa)
- El/la responsable del Servei/ Unitat/ Departament afectat (si no és part implicada, i si no pel seu superior).

Aquesta Comissió es podrà ampliar amb un membre més, designat per la Direcció de Recursos Humans, si la seva participació pot resultar rellevant per a la resolució del conflicte.

Tots els membres de la CORCL garantiran, durant tot el procés, la no discriminació i la confidencialitat de totes les dades i les informacions obtingudes. Es crearà un arxiu informàtic que contindrà totes les dades obtingudes de la incoació d'expedients informatius derivats del present procediment.

La Direcció de Recursos Humans comunicarà per escrit al/a la treballador/a els noms dels components de la CORCL en el moment de la seva constitució i abans de qualsevol comunicació als membres o actuació. Si, una vegada comunicats els noms dels membres de la CORCL al/a la treballador/a aquest/a no estigués d'acord en la participació d'algun membre, la Direcció de Recursos Humans comunicarà aquesta circumstància a la Comissió que haurà de substituir, sempre que sigui possible, el/els membre/s no acceptat/s. Aquesta recusació només es podrà produir una vegada.

Fins al moment en què el/la treballador/a no accepti la composició final de la CORCL, aquesta no coneixerà el nom del/de la treballador/a comunicant.

FASE IV: Resolució de Gerència

Un cop la Direcció de Recursos Humans hagi arribat a conclusions, es convocarà la CORCL per tal de comunicar per escrit els resultats de la investigació. Aquest informe haurà d'incloure (annex III):
Acceptació per part de la persona comunicant d'aquest procediment de valoració d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a l'àmbit laboral:

- Descripció i antecedents del problema.
- Valoració del cas
- Proposta de mesures per a la resolució del conflicte o risc.
- Resolució

La CORCL, en funció de la informació rebuda, haurà de valorar la situació presentada i les mesures proposades donant trasllat de la proposta de resolució a la Gerència. En el supòsit que la CORCL ho consideri oportú, pot sol·licitar una ampliació de dades, en considerar que la informació disponible és insuficient per arribar a una proposta de resolució.

Una vegada hagi resolt la Gerència, la Direcció de Recursos Humans, el més aviat possible, en tot cas es recomana en un període no superior a 7 dies laborables, comunicarà la seva resolució als/les implicat/des i al CORCL.

7. MESURES CAUTELARS I DISCIPLINÀRIES

En funció del risc i/o dany al professional assetjat, una vegada s'ha iniciat el procediment i fins al tancament, sempre que hi hagi indicis d'assetjament, la direcció de l'empresa pot decidir l'adopció de mesures cautelars. Aquestes mesures no predisposen el resultat final del procediment i, en cap cas, suposaran un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials i han de ser consensuades amb la persona assetjada.

Mesures cautelars que es poden dur a terme: canvis de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït, etc.

A més, en funció de les conclusions establertes per la Comissió de Resolució de Conflictes Laborals, la direcció de l'empresa podrà adoptar les mesures i sancions que s'estimen oportunes en aplicació dels quadres d'infraccions i sancions establertes als convenis d'aplicació a les empreses o, si escau, a l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors: suspensió de feina i sou, acomiadat disciplinari, etc.

8. REVISIÓ

Aquest protocol serà revisat a partir de l'experiència, i en tot cas periòdicament cada dos anys.

9. BIBLIOGRAFIA

- Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.
- Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL, editors. Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice. London and New York: Taylor and Francis, 2003.
- Leymann H. The content and development of mobbing at work. Eur J Work Organizational Psychol 1996;5:165-84.
- Vartia M. The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate. Eur J Work Organizational Psychol 1996;5:203-14
- Goldberg D, Williams P: Cuestionario de salud general GHQ. (General Health Questionnaire). Guía para el usuario de las distintas versiones. Barcelona: Masson 1996.
- Pérez Bilbao J, Nogareda Cuixart C, Martín Daza F, et al. Mobbing, violencia física y acoso sexual. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001: p. 68-79.
- Overall JE, Gorham DR: The Brief Psychiatric Rating Scale. Psychol Rep 1962; 10:799-812.
- González de Rivera JL: Versión Española del 90 Symptoms Check List Revised (SCL-90-R) Madrid: TEA Ediciones, 2001.
- Camps del Saz P, Martín Daza F, Pérez Bilbao J, et al. Hostigamiento psicológico en el trabajo: el mobbing. Salud y trabajo 1996;118:10-14.
- El acoso moral. Marie-France Hirigoyen. Barcelona: Ed Paidos, 1998.
- El acoso moral en el trabajo. Marie-France Hirigoyen. Barcelona: Ed Paidos, 2001.
- El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso. José Luis González de Rivera. Ed. Espasa Calpe. Autoayuda.2002
- NTP 476. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Direcció General de Relacions en l'àmbit de la Funció Pública, Departament de Governació i Relacions Institucionals, Generalitat de Catalunya. Protocol per a la detecció i actuació en els casos de mobbing o assetjament psicològic laboral. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 2004.
- Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya.
- Pàgines web relacionades:
 - www.gencat.cat/governacio-ap/funciopublica/politiques_socials/assetjament
 - www.observatorioviolencia.org

ANNEX I Document de consentiment informat**DOCUMENT DE CONSENTIMENT INFORMAT (DCI) PER A LA INVESTIGACIÓ D'UN POSSIBLE CAS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I/O ORIENTACIÓ SEXUAL A L'ÀMBIT LABORAL**

El/la treballador/a Sr./Sra..... amb DNI núm.....dóna lliurement i voluntàriament **CONSENTIMENT** per a la comunicació d'informació relativa al possible cas d'assetjament psicològic, **sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a l'àmbit laboral**.

- Descripció dels fets sobre el possible cas d'assetjament psicològic, **sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a l'àmbit laboral** que autoritza a comunicar:

.....
.....

- Assessor intern o extern a l'organització a qui s'autoritza a rebre la informació:

.....
.....

- Amb el propòsit o finalitat de:

.....
.....

- Atès que la informació m'ha estat donada de forma comprensible, que he pogut formular preguntes i que m'han estat aclarits els dubtes presentats en llegir o escoltar la informació específica, com també el perquè de l'elecció d'aquest procediment d'investigació, **AUTORITZO** a la Direcció de Recursos Humans i al Servei de Salut Laboral a practicar l'esmentada investigació.
- Sé que la signatura i l'atorgament d'aquest consentiment informat no suposa cap mena de renúncia a possibles reclamacions futures, tant d'ordre mèdic/psicològic com legal. Sé, també, que puc desdir-me de la signatura d'aquest consentiment en qualsevol moment previ a l'actuació comunicant-ho de manera fefaent.
- En el supòsit d'emprendre accions penals, sé que tinc l'obligació de notificar per escrit a la Direcció de Recursos Humans, als efectes de procedir a la suspensió de l'expedient informatiu que s'hagués iniciat en base al protocol d'assetjament psicològic, **sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a l'àmbit laboral**.

Llegit, entès i conforme del/de la treballador/a

Direcció de RRHH o persona en qui delegui o tècnic en Prevenció

Signatura:

Signatura:

Nom

Nom:

Data:

Data:

D'acord amb l'establert per la Llei Orgànica 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal, les dades seran tractades amb la més estricta confidencialitat i d'acord amb la normativa sobre protecció de dades.

PROTOCOL D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I/O ORIENTACIÓ SEXUAL A L'ÀMBIT LABORAL

ANNEX II Procediment d'identificació, intervenció i resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a l'àmbit laboral

INFORME DE CONCLUSIÓ FASE I

Complimentar per la Direcció de RRHH o persona en qui delegui i tècnic en Prevenció

Procedència:

Implicats:

Descripció:

Definició de la situació

Un cop fet l'anàlisi prèvia dels informes emesos pel personal encarregat, dels indicadors de risc psicosocial recollits pels/per les tècnics de prevenció i dels resultats de l'avaluació de risc psicosocial realitzada a l'àrea de treball on es localitza la situació, es considera que aquesta podria correspondre a un cas definit, al procediment d'identificació, intervenció i resolució de situacions d'etiologia psicosocial, com un cas de:

- ☐ Possible assetjament psicològic, **sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a l'àmbit laboral**
- ☐ Altre risc psicosocial
Especificar: _____
- ☐ Altres
Especificar: _____

D'acord amb el que estableix el procediment esmentat anteriorment, es dona trasllat als òrgans (CORCL) i persones implicades i s'inicien les actuacions del procés d'intervenció previstes per a la tipificació del cas.

Direcció de Recursos Humans o persona en qui delegui i tècnic en Prevenció

Data,

D'acord amb l'establert per la Llei Orgànica 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal, les dades seran tractades amb la més estricta confidencialitat i d'acord amb la normativa sobre protecció de dades.

ANNEX III Informe de Resolució de la Gerència

Valoració d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a l'àmbit laboral

INFORME DE RESOLUCIÓ DE LA GERÈNCIA

En/Na..... amb
DNI núm..... accepta el procediment de valoració d'assetjament psicològic, **sexual,**
per raó de sexe i/o orientació sexual a l'àmbit laboral

Descripció i antecedents de la situació

--

Valoració del cas

--

Proposta de mesures per a la resolució del conflicte o risc

--

RESOLUCIÓ

--

El/la gerent

Data,

ANNEX IV Diagrama del procediment.

**PROTOCOL D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE
I/O ORIENTACIÓ SEXUAL A L'ÀMBIT LABORAL DEL PSMAR**

