

Protocol per a la Prevenció i l'Abordatge de l'Assetjament

Vall d'Hebron Institut de Recerca
VHIR

Continguts

1.	Declaració de Principis	2
2.	Introducció	3
	Objectius	3
	Àmbit d'aplicació.....	3
3.	Definicions.....	4
	Tipus d'assetjament	4
	Assetjament sexual	4
	Assetjament per raó de sexe o gènere	5
	Assetjament psicològic a la feina (<i>mobbing</i>)	6
	Ciberassetjament	6
4.	Procediment d'actuació	7
	Actuacions Preventives	7
	Informació	7
	Formació	7
	Actuacions d'intervenció.....	7
	Guia de principis d'intervenció i garanties	7
	Procés d'intervenció	8
	Inici de les actuacions	8
	Anàlisi de la situació.....	9
	Procediment.....	10
	Comunicació de resultats.....	11
	Diagrama	12
5.	Competències.....	13
6.	Tipificació de faltes i Sancions	14
7.	Seguiment i avaluació	15
8.	Annexes.....	16
	Annex I	16
	Annex II	18
	Annex III	19
	Annex IV	20
	Annex V	22

1. Declaració de Principis

El Vall d'Hebron Institut de Recerca (d'ara endavant VHIR) sempre ha estat compromès amb els principis d'igualtat, llibertat, dignitat i respecte entre les persones. És per això que declarem el nostre compromís continu de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

En conseqüència, la Direcció del VHIR es compromet a vetllar pels següents principis:

- No permetre ni tolerar sota cap concepte, actituds susceptibles de generar casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, assetjament psicològic a la feina o un altre tipus d'assetjament generat per qualsevol altra diferència com a ètnia, religió, discapacitat, edat, opinió...
- Rebre i tramitar de manera rigorosa i d'acord amb les pautes establertes en el present protocol, les consultes i les denúncies rebudes.
- Garantir que no es produirà cap mena de represàlia ni contra les persones que formulin queixes, reclamacions o denúncies, ni contra aquelles que participin en el seu procés de resolució.

Per a la consecució efectiva d'aquest compromís, el VHIR implementarà, entre d'altres, les següents mesures:

- Difusió i distribució entre totes les persones treballadores i personal col·laborador del Protocol per a la Prevenció i l'Abordatge de l'assetjament.
- Campanyes de sensibilització en matèria de prevenció de l'assetjament a tota la plantilla del centre, així com al personal de nova incorporació.
- Designació i formació de "persones de referència" del protocol, habilitades per a gestionar el procediment d'actuació en casos d'assetjament.
- Establiment de mesures preventives per a evitar que es produeixin casos d'assetjament.

La Direcció del centre crida a tota la seva comunitat a mantenir relacions a l'entorn laboral saludables, que respectin la dignitat i els drets fonamentals de les persones treballadores.

En Barcelona, maig de 2024



Dra. Begoña Benito
Directora



Montserrat Giménez
Gerent

2. Introducció

Objectius

El present protocol té l'**objectiu general** de prevenir, detectar, actuar i resoldre les situacions constitutives d'assetjament, establint un procediment a seguir en cas d'identificar conductes que responguin a les situacions esmentades, en l'àmbit del centre. Tot això amb la finalitat de fomentar i assegurar un entorn de feina segur i lliure de discriminacions i, especialment, de situacions d'assetjament. Per a aconseguir tal finalitat, es plantegen els següents **objectius específics**:

- Informar, formar i sensibilitzar a tot el personal en matèria d'assetjament.
- Evitar el risc d'assetjament mitjançant la detecció precoç dels factors psicosocials i organitzatius que puguin generar-lo.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
- Establir un procediment d'actuació en cas d'assetjament.
- Posar a la disposició del personal, el present protocol amb la finalitat de prevenir-lo.
- Facilitar l'erradicació de possibles conductes d'assetjament i contribuir a la millora de la qualitat a la feina i la salut de les persones treballadores.

Àmbit d'aplicació

El present protocol integra dues dimensions estratègiques fonamentals per a aconseguir el compromís manifestat pel VHIR: la prevenció i l'actuació davant situacions d'assetjament.

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc a l'entorn laboral del VHIR. És d'aplicació a totes les persones treballadores del VHIR i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis al VHIR. És a dir, el protocol té en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic ni per la jornada laboral ni per la forma de vinculació jurídica amb el VHIR.

Excepcions:

Les situacions judicialitzades, sotmeses al Procediment de gestió de les informacions rebudes en el Sistema Intern o Extern d'Informació del VHIR (segons les exigències de la Llei 2/2023, de 20 de febrer), en via d'expedient disciplinari, o concurrència de delictes perseguibles d'ofici o a instància de part, que seguiran el seu curs o tràmits. En aquest cas s'aturarà l'aplicació d'aquest procediment, sense perjudici de les mesures cautelars que se'n puguin aplicar.

3. Definicions

Tipus d'assetjament

Es poden diferenciar dos subtipus d'assetjament:

- **Assetjament d'intercanvi (*quid pro quo*):** és el produït per una persona amb superioritat jeràrquica o per persones que poden prendre decisions que tinguin efectes sobre l'ocupació i les condicions de treball de la persona assetjada (salari, promoció, accés a beneficis o qualsevol altra decisió sobre la feina). Són subjectes actius d'aquesta mena d'assetjament les persones que tenen poder per a decidir sobre la relació laboral.
- **Assetjament ambiental.** És aquella conducta reiterada que crea un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que és objecte d'aquest. No és necessari la relació jeràrquica; pot ser exercit per companys o companyes (d'igual o inferior nivell), o terceres parts (persones col·laboradores, proveïdores) relacionades amb el lloc de treball.

Així mateix, l'assetjament es distingeix segons el tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una persona treballadora o per un grup de treballadores i treballadors sobre una de les seves companyes o companys.
- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una persona treballadora o un grup de treballadores i treballadors sobre una persona amb superioritat jeràrquica.

Assetjament sexual

L'**assetjament sexual** constitueix qualsevol comportament verbal o no verbal i/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 crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

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

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

- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
- Enviar correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà inclosos els digitals.
- 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 a 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).

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada correspon sempre a la persona afectada.

El protocol cobreix totes les situacions d'assetjament sexual, amb independència de la identitat de gènere o l'orientació sexual de la persona que el pateix i de l'agressor.

Assetjament per raó de sexe o gènere

L'assetjament per raó de sexe o gènere constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe 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.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'hi inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

Com a exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament per raó de sexe:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Pronunciar 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 per adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó de sexe.

- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

Assetjament psicològic a la feina (*mobbing*)

L'Assetjament psicològic a la feina o *mobbing* es defineix com aquella situació en la qual una persona, o un grup de persones, exerceix un conjunt de comportaments durant un temps prolongat, sobre una altra persona al lloc de treball caracteritzats per una violència psicològica intensa i reiterada.

Com a exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser *mobbing*:

- Atacs a la víctima amb mesures organitzatives.
- Atacs a les relacions socials de la víctima.
- Atacs a la vida privada de la víctima.
- Amenaces de violència física.
- Atacs a les actituds de la víctima.
- Agressions verbals.
- Rumors.

No constituïria Assetjament Psicològic a la feina:

- Un fet violent singular i puntual (sense prolongació en el temps).
- Accions irregulars organitzatives que afecten el col·lectiu.
- La pressió legítima d'exigir el que es pacta o la normativa que existeixi.
- Un conflicte.
- Crítiques constructives, explícites, justificades.
- La supervisió-control, així com l'exercici de l'autoritat, sempre amb el respecte interpersonal corresponent.
- Els comportaments arbitraris o excessivament autoritaris realitzats al col·lectiu, en general.

Ciberassetjament

El ciberassetjament és un tipus d'assetjament o intimidació per mitjà de les tecnologies digitals. Pot ocórrer en les xarxes socials, les plataformes de missatgeria, les plataformes de jocs i els telèfons mòbils. És un comportament que es repeteix i que té com a objectiu atemorir, enfadar o humiliar a altres persones. Per exemple:

- Difondre mentides o publicar fotografies o vídeos vergonyosos d'algú a les xarxes socials.
- Enviar missatges, imatges o vídeos feridors, abusius o amenaçadors a través de plataformes de missatgeria.
- Fer-se passar per una altra persona i enviar missatges agressius en nom d'aquesta persona o a través de comptes falsos.

Altres tipus d'assetjament generats per qualsevol altra diferència (ètnia, religió, discapacitat, edat, opinió...) seran abordats a través del procediment establert en el present Protocol.

4. Procediment d'actuació

Actuacions Preventives

Informació

Amb la finalitat de fer efectiu el coneixement del protocol es realitzaran les següents accions de difusió:

- Comunicat al personal (plantilla i entitats col·laboradores).
- Espai específic habilitat a la intranet del VHIR amb la finalitat de difondre el protocol i la informació relacionada amb la matèria.
- Incorporació de referències específiques sobre aquest protocol en el Manual d'acollida del VHIR dirigit a les noves incorporacions de persones.
- Reunions formatives a les persones responsables.
- Sessions informatives *ad hoc* a les persones treballadores.
- Campanya informativa i de sensibilització.

Formació

- Facilitar i promoure estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Formació especialitzada a les persones de referència d'aquest protocol, així com a les persones que intervinguin en el procediment de tramitació i resolució de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Incloure en el pla de formació anual cursos de contingut relacionat amb la prevenció de l'assetjament.

Actuacions d'intervenció

Guia de principis d'intervenció i garanties

Els procediments de les actuacions d'intervenció es desenvolupen sota els principis i les garanties següents:

1. Respecte i protecció a la intimitat i a la dignitat: des del VHIR actuem amb respecte i discreció per a protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.

2. Confidencialitat: la informació recopilada en les actuacions té caràcter confidencial. Les dades sobre la salut s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.
3. Diligència i celeritat: el procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.
4. Tracte just: imparcialitat i objectivitat. Es garanteix l'audiència imparcial que actua de bona fe i un tracte just a totes les persones implicades.
5. Dret a la informació: totes les persones implicades tenen dret a informació sobre el procés, drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons el perfil, el resultat de les fases.
6. Protecció de les persones afectades davant de possibles represàlies. Garantia de no discriminació: cap persona implicada ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
7. Col·laboració: totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment, tenen el deure d'implicar-se en aquest procediment i d'oferir la seva col·laboració.
8. Mesures cautelars: si durant el procés i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció del VHIR adoptar mesures cautelars; sense deteriorar les condicions de treball, com ara canvi d'ubicació del lloc de treball, un canvi d'horari, posar a disposició de la víctima, si així ho sol·licita, l'atenció facultativa d'un metge adscrit al servei de prevenció de riscos laborals, entre d'altres.
9. Suport de persones formades: l'organització compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.
10. Vigilància de la salut: les persones en una situació d'assetjament poden sol·licitar l'atenció, orientació i informe d'aptitud mèdica a través de la Unitat de Prevenció de Riscos Laborals (UBP).

El respecte a aquests principis i garanties serà exigit a totes aquelles persones que participin o hagin pogut participar en qualsevol de les accions d'intervenció del procediment.

Procés d'intervenció

Inici de les actuacions

Comunicació: L'abordatge del cas per part de la Unitat Bàsica de Prevenció (UBP) requereix una comunicació escrita (veure Annex I) que pot arribar per una o diverses de les següents vies:

- Presentació de la situació per part de la persona treballadora implicada a la UBP.
- Detecció del cas per la mateixa UBP.
- Presentació de la situació per part dels treballadors i de les treballadores i/o, representants del Comitè de seguretat i salut i delegats o delegades de prevenció.
- Petició d'intervenció per part de la direcció, recursos humans o gerència.
- Petició d'intervenció per part dels representants dels treballadors/es.
- Petició d'intervenció per part de la persona responsable del Sistema Intern d'Informació (canal de denúncies).
- Requeriment d'Inspecció de Treball o per via judicial.

En cas d'un presumpte assetjament sexual a la feina, si la comunicació la fa la persona treballadora o la seva representació directament a la UBP, aquesta n'informarà immediatament a recursos humans perquè iniciï i coordini les actuacions o implementi mesures cautelars d'urgència, atès que els fets podrien ser constitutius de delictes o falta disciplinària. La UBP entregarà immediatament a la persona treballadora o la seva representació, segons escaigui, una còpia de l'Annex II.

Anàlisi de la situació

Es duran a terme les anàlisis necessàries per determinar quin supòsit es dona, garantint sempre la celeritat del procés i la confidencialitat de les dades.

Les intervencions que es poden donar en aquesta anàlisi són:

- Vigilància de la salut citarà a la/les persona/es presumptament assetjada/es per realitzar l'anàlisi dels símptomes i signes clínics que presentin i per tal d'identificar possibles patologies de base, presents o emergents, d'origen psicosocial, seguint, si s'escau, els següents criteris establerts al procediment operatiu, PO/VS/12 protocol de vigilància de la salut per exposició a riscos psicosocials.
- En cas de tenir sospites de possible assetjament, se sol·licitarà a les persones presumptament assetjades l'activació d'aquest procediment d'actuació mitjançant el document de control d'informació (Annex III).

Un cop rebuda la documentació d'activació d'aquest procediment, intervindrà en la investigació una comissió d'investigació formada per:

- Equip de Vigilància de la Salut del Servei de Prevenció. Si s'escau, sol·licitarà valoració / atenció psicològica a un equip o professional de la psicologia qualificat/da.
- Equip Tècnic del Servei de Prevenció.
- Agent d'igualtat del VHIR (Miriam Álvarez, Cap de la Unitat de Formació i Desenvolupament/ Membre de la Comissió d'Igualtat i Laia Pérez, Cap de la Unitat de Relacions Laborals).
- Persona responsable del Sistema Intern d'Informació (Canal de denúncies), únicament als efectes de valorar si la petició ha de seguir el decurs previst en compliment de la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.

En el cas que es consideri que l'objecte de la comunicació no està sotmesa en el procediment de la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció, la Persona responsable del Sistema Intern d'Informació deixarà d'intervenir i, la comissió d'investigació, recollirà les dades i aplicarà els següents instruments tècnics per fer la investigació:

- Dades que puguin ésser indicadors de risc psicosocial de l'àrea on treballa el personal implicat mitjançant l'anàlisi de l'avaluació de risc psicosocial, o altres dades com índex d'absentisme, canvis, rotacions, enquesta de clima laboral...
- Realitzarà entrevistes individuals a les persones afectades, és a dir, la part presumptament assetjadora i la part presumptament assetjada i, si n'hi ha, als testimonis proposats per les persones implicades i altre personal que tingui informació rellevant sobre el cas.
- Es convocarà als testimonis en dies o en franges horàries diferents i en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària, per tal que puguin oferir la seva versió dels fets denunciats i aportar les proves o els indicis en què els fonamentin.
- Al començament de cada entrevista, s'informarà a les persones implicades i als testimonis que l'informe resultant de la investigació que es dugui a terme en el marc d'aquest protocol té el caràcter d'informació reservada i que es podrà incorporar a l'expedient disciplinari que es pugui incoar, perquè el departament afectat determini l'existència de responsabilitat disciplinària pels fets investigats.
- Les actuacions d'investigació continuaran en cas que la part presumptament autora de conductes pròpies d'assetjament hagi estat degudament citada a l'entrevista i decideixi no comparèixer sense cap causa justificada.

- En qualsevol moment, abans de l'informe de les actuacions, la presumpta víctima podrà aportar noves proves que no estiguessin a la seva disposició en el moment de la presentació de la sol·licitud d'intervenció. Les persones entrevistades podran acudir acompanyades.
- En cas que es consideri necessari, a fi de garantir la protecció de les presumptes víctimes es podran proposar, en qualsevol de les fases de la investigació i degudament motivades, les mesures cautelars que consideri necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament.

Una vegada s'analitzin de manera integral les característiques del cas, es determinarà el tipus de situació per tal d'aplicar el procés d'intervenció adequat, segons la següent classificació:

- A. Situacions amb indicis d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- B. Situacions sense indicis d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Procediment

Independentment del procés d'intervenció específic de cada situació, la comissió d'investigació, en el termini màxim de 30 dies hàbils des que es rep la sol·licitud, amb la descripció dels fets sol·licitada amb l'Annex 3, emetrà un informe orientant si hi ha indicis o no d'una situació d'assetjament, incloent una proposta de mesures preventives o correctores que permeti eliminar o minimitzar la situació materialitzada (Annex IV). En aquest informe es constatarà el següent, segons correspongui:

- **Situacions amb indicis d'assetjament.** Constatar indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i proposar la incoació d'un expedient disciplinari i l'establiment o el manteniment de mesures cautelars. En aquest supòsit no és procedent que qualsevol altra àrea o unitat del VHIR acordi novament l'obertura d'una informació reservada pels mateixos fets, atès que les actuacions dutes a terme ja tenen el caràcter d'actuacions prèvies.
- **Situacions sense indicis d'assetjament.** No constatar indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol. No obstant això, en el cas de constatar indicis que la situació analitzada pot constituir una altra falta disciplinària, podrà proposar en l'informe l'establiment de mesures cautelars. En el cas que constati que la conducta no pot ser susceptible de ser sancionada disciplinàriament, podrà recomanar altres mesures per a la resolució del conflicte laboral.

En qualsevol de les fases de la investigació es poden adoptar les mesures cautelars que es considerin necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament. Aquestes mesures no pressuposen en cap cas la resolució final del procediment i han d'evitar causar perjudicis de difícil o impossible reparació a les persones presumptament responsables dels fets o persones interessades.

Les mesures cautelars poden incloure canvis de torn, adaptacions al lloc de treball, prohibicions d'acostament i de comunicació, restriccions d'accés a dades, expedients o espais, entre d'altres.

Es proporcionarà a les persones afectades accés a diferents tipus d'acompanyament existents, com per exemple, l'acompanyament a serveis públics d'atenció integral.

En cas que en les actuacions del procés d'investigació es conclouï que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, es considerarà un accident laboral i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals.

S'ofrirà a les persones que hagin comès qualsevol de les conductes referides en aquest protocol accés a recursos terapèutics o re-educatius, amb l'objectiu d'evitar que reiterin aquestes conductes.

Comunicació de resultats

Amb caràcter general, i de no existir causes degudament justificades, la comunicació de resultats es realitzarà en un termini màxim de 30 dies des de que es rep la descripció dels fets sol·licitada amb l'Annex III .

La UBP elaborarà l'informe amb la proposta de mesures correctores (Annex IV) i el presentarà a la Direcció de Recursos Humans i a la persona responsable de l'àrea o unitat o grup del qual formi part, sempre que no coincideixi amb la persona presumptament assetjadora.

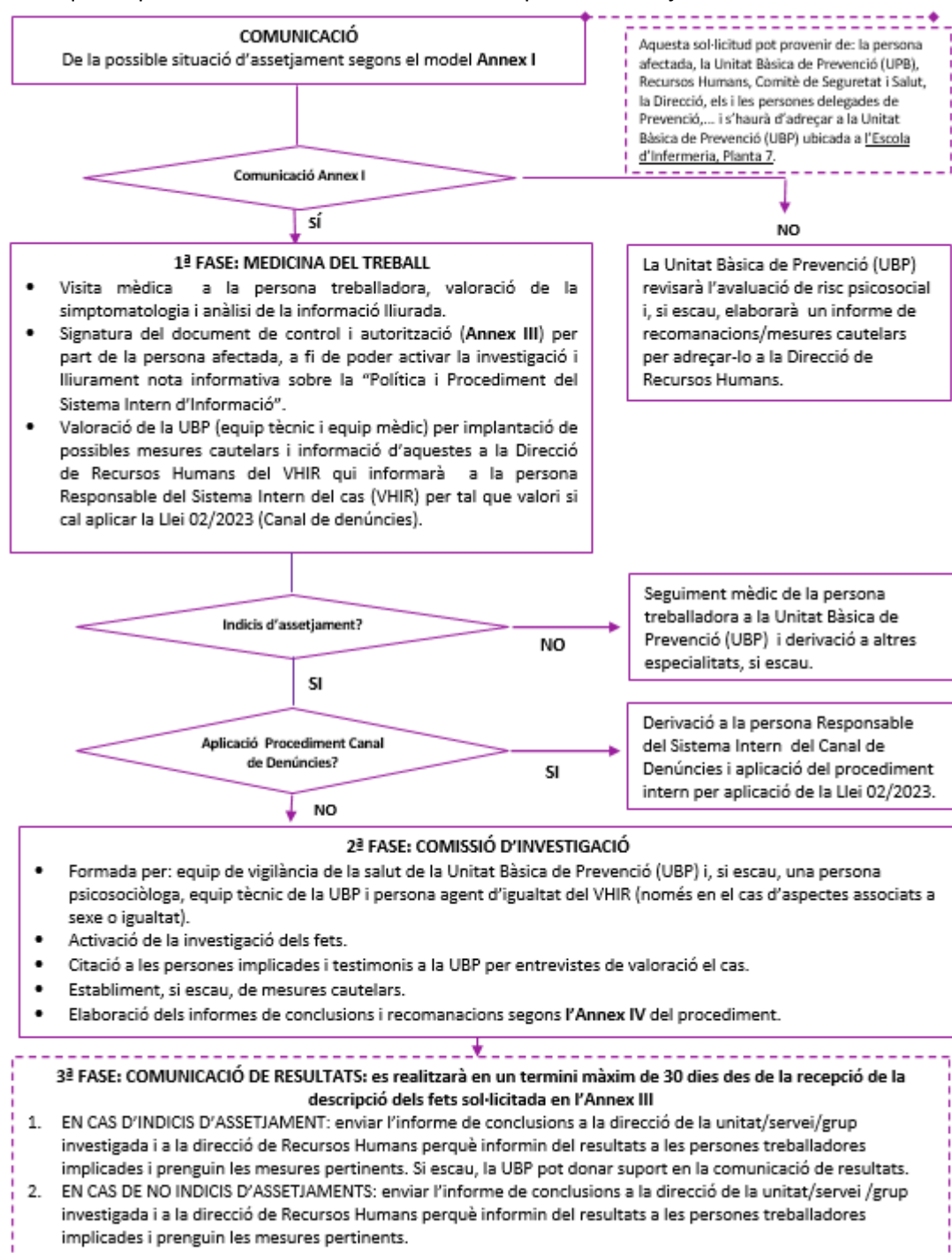
La Direcció de Recursos humans comunicarà els resultats a la persona que hagi comunicat els fets. Per fer aquesta comunicació, la direcció de Recursos Humans pot demanar el suport de la UBP si ho considera oportú.

En cas que s'hagi demanat la intervenció d'una empresa aliena especialitzada, aquesta tindrà l'obligació de participar en la comunicació de resultats a petició de la UBP.

La Direcció de Recursos humans informará les persones Delegades de Prevenció de l'inici i tancament dels casos en curs. Un cop tancat l'informe i enviat a les direccions corresponents, la Direcció del VHIR ha de fer el seguiment de l'evolució del cas fins a la resolució definitiva.

Diagrama

Circuit que s'aplica en cas de denúncia d'un cas de possible assetjament:



5. Competències

A continuació es recullen les competències de cadascuna de les parts que poden intervenir en el present procediment referent a la seva aplicació:

La Direcció del VHIR

- Vetllar per la millora continuada de les condicions de treball, incloent-hi la incorporació de la perspectiva de gènere en els centres de treball, i perquè les relacions entre el personal guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Vetllar pel compliment d'aquest procediment.
- Garantir que s'informi el personal amb relació als seus drets i a la normativa que l'empara, així com de la responsabilitat disciplinària en què pot incórrer en cas de ser declarat autor de qualsevol comportament que sigui qualificat d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o expressió de gènere, i del procediment per formular consultes, sol·licituds d'intervenció i denúncies.
- Informar els treballadors i les treballadores sobre els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les possibles sancions establertes i el procediment per formular queixes i/o denúncies.
- Sol·licitar l'inici del procediment sempre que ho consideri oportú fent ús de la fitxa de l'Annex I.
- Participar i aportar la informació de què es disposi, en la investigació dels fets.
- Dur a terme les mesures correctores proposades per la comissió d'investigació per a la resolució de les diferents situacions.

Direcció de Recursos Humans (RH)

- Informar les persones afectades, Direcció, unitat bàsica de prevenció de riscos laborals (UBP) i representants de les persones treballadores de l'inici i tancament del cas sotmès en aquest procediment.
- Sol·licitar l'activació del procediment sempre que ho consideri oportú fent ús de la fitxa de l'Annex I.
- Coordinar les actuacions en els casos de possible assetjament sexual a la feina o per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat de gènere o expressió de gènere.
- Comunicar el resultat a les persones implicades. Per fer aquesta comunicació pot demanar el suport de la UBP si ho considera oportú.
- Dur a terme les mesures correctores pertinents per a la resolució de les diferents situacions que estiguin dins el seu àmbit de competència.

Els comandaments (entès com qualsevol altra direcció no especificada anteriorment, o qualsevol altra persona amb persones a càrrec)

- Informar, dins el seu àmbit de competència, al personal sobre drets i deures, reglaments i lleis que els protegeixen, possibles sancions establertes i el procediment per formular queixes i/o denúncies.
- Sol·licitar l'activació del procediment sempre que ho consideri oportú fent ús de la fitxa de l'Annex I.
- Participar i aportar la informació de què es disposi, en la investigació dels fets.
- Dur a terme les mesures correctores pertinents per a la resolució de les diferents situacions que estiguin dins el seu àmbit de competència.

Persona designada per la Comissió d'igualtat:

- Sol·licitar l'activació del procediment sempre que ho consideri oportú fent ús de la fitxa de l'Annex I.
- Col·laborar en la investigació tècnica dels casos i en la redacció de l'informe de conclusions una vegada definit el tipus de situació (Annex IV).

- Acompanyar la persona assetjada i derivar-la, si és necessari, als serveis de la xarxa pública especialitzada en l'atenció a les violències masclistes i en violències LGBTI-fòbiques.

Responsable del Sistema Intern d'Informació

- Sol·licitar l'activació del procediment sempre que ho considerin oportú fent ús de la fitxa de l'Annex I.
- Valorar si els fets són objecte del procediment de gestió del Sistema Intern d'informació (canal de denúncies) i derivar-ho en l'àmbit d'aquest procediment.

La Unitat de Prevenció de Riscos Laborals (UBP)

- Valorar si hi han indicis suficients per indagar iniciar la intervenció i en cas afirmatiu oferir el document de control i autorització per la seva signatura (Annex III).
- Un cop activat el procediment, convocar la Comissió d'investigació tècnica i col·laborar en la investigació dels casos.
- Oferir atenció mèdica i/o suport psicològic a la persona afectada.
- Coordinar les actuacions tècniques i mèdiques externes (Mútua d'accidents o empresa aliena contractada).
- Emetre un informe de conclusions una vegada definit el tipus de situació (Annex IV)
- Assessorar a les persones afectades, la direcció, el Comitè de Seguretat i Salut i els delegats i delegades de prevenció.
- Comunicar l'informe de conclusions a les direccions competents.

Treballadors i treballadores

- Sol·licitar l'activació del procediment sempre que ho considerin oportú fent ús de la fitxa de l'Annex I.
- Participar, aportant la informació de què es disposi, en la investigació dels fets.
- Signar el document de control de la informació que figura com Annex III.

Persones delegades prevenció

- Sol·licitar l'activació del procediment sempre que ho considerin oportú fent ús de la fitxa de l'Annex I.
- Participar, aportant la informació de què es disposi, en la investigació dels fets.

6. Tipificació de faltes i Sancions

El conveni col·lectiu del VHIR, concretament en l'article 48, regula la graduació i tipificació de les faltes.

Es consideraran faltes molt greus les següents:

- a) Tindran aquesta consideració totes les previstes en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.
- b) Apropiació i ús individual de dades obtingudes durant la recerca i/o tasca duta a terme al VHIR per obtenir un benefici personal o afavorir a tercers.
- c) Manca de respecte i de consideració a causa de la intimitat dels companys i companyes de treball, caps o superiors, i les ofenses verbals o físiques exercides contra qualsevol treballador o treballadora del VHIR se sancionaran amb el màxim rigor en el cas que fossin exercides des de posicions de superioritat jeràrquica o tinguin un contingut d'ordre sexual o vexatori cap a qualsevol dels dos sexes.
- d) Es considerarà falta molt greu l'assetjament sexual, entenent com a tal qualsevol conducta de naturalesa sexual o comportament basat en el sexe que afecti la dignitat de les persones a la feina,

inclosa la conducta de personal jeràrquic superior, companys i companyes, sempre que aquesta conducta sigui indesitjable, irracional i ofensiva per al subjecte passiu d'aquesta; i creï un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per a la persona que és objecte; o que la negativa al sotmetiment d'una persona a aquesta conducta sigui utilitzada com a element per una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional i a la feina, sobre la continuació de la feina, sobre el salari o qualsevol altra decisió relativa a la seva situació de l'àmbit laboral però també personal.

- e) Assetjament moral o psicològic ("*mobbing*"), entenent com a tal el comportament negatiu entre companys, sigui d'iguals, superiors o inferiors jeràrquics, a causa de la qual la persona afectada és objecte d'una hostilitat extrema de forma sistemàtica i durant un temps perllongat.

Les sancions que podran imposar-se al personal que hagués incorregut en falta es recullen en l'article 49 del conveni col·lectiu VHIR:

Per faltes molt greus: suspensió de feina i sou de vint-i-un a seixanta dies. Acomiadament.

7. Seguiment i avaluació

La Comissió d'Igualtat es reuneix amb la representació de les persones treballadores tres cops a l'any per fer l'avaluació i el seguiment del protocol d'assetjament.

Els indicadors desagregats per sexe que s'utilitzen són:

- Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
- Nombre de persones treballadores que han fet una sol·licitud d'intervenció per assetjament al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
- Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a la institució (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
- Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a la institució durant l'any.

8. Annexes

Annex I

Sol·licitud d'intervenció en situacions d'assetjament o etiologia psicosocial

1.- Sol·licita

El/la propi/a treballador/a ☐	Altres treballadors/es ☐	UBP ☐
Direcció/ RRHH /Gerència ☐	Comandament directe ☐	
CSS ¹ / Delegats/des de prevenció ☐		

2.- Dades de la persona sol·licitant

Nom i Cognoms:	NIF:
Telèfon de contacte:	E-mail del contacte:
Categoria professional:	Àrea/Grup/Departament:

3.- Dades de la/es persona/es afectada/es (no omplir si la persona sol·licitant coincideix amb la persona afectada)

Nom i Cognoms:	NIF:
Telèfon de contacte:	E-mail del contacte:
Categoria professional:	Àrea/Grup/Departament:

4.- Descripció dels fets (si es requereix més espai utilitzeu revers d'aquest imprès)

--

5.- Documentació annexa (si es requereix més espai utilitzeu revers d'aquest imprès)

Sí ☐ Especifiqueu-la: No ☐

--

¹ Comissió Seguretat i Salut

Sol·licitud

Localitat i data:

Signatura de la persona interessada

Annex II

Informació relativa al Canal de Denúncies del VHIR

Mitjançant aquest document el VHIR informa que la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció, va exigir a les entitats públiques i privades que s'habilités un canal per denunciar conductes que es puguin produir a la Institució i que puguin constituir un delictes, una infracció administrativa greu o molt greu, o una infracció del Dret de la Unió Europea.

En adaptació a aquesta exigència normativa, el VHIR va crear una Política i Procediment de Sistema Intern d'Informació (canal de denúncies) on es defineixen les actuacions que durà a terme en cas que es comuniqui, a través dels canals establerts, un d'aquests fets mencionats, i que pot trobar a disposició a la pàgina web del VHIR, en la següent URL: <https://vhir.vallhebron.com/ca/societat/transparencia/canal-de-denuncies>

Mitjançant l'ús d'aquests canals, es garantirà la confidencialitat de la persona que informa. A més, podrà optar per presentar la denúncia de forma anònima, contribuint així a reforçar la integritat del VHIR.

Tota persona que utilitzi el canal de denúncies ha de saber que la seva identitat no serà revelada, excepte que el fet informat hagi de prosseguir per tràmits judicials. En aquest sentit, la seva identitat només serà revelada als cossos policials i/o judicials, en el cas que es requereixi.

Tampoc es podrà imposar cap mena de represàlia a la persona informant, pel fet d'haver posat en coneixement els fets d'objecte de la denúncia.

Se l'informa en aquest moment d'aquesta Política i Procediment, atès que s'ha activat el Protocol per a la Prevenció i l'Abordatge de l'Assetjament i/o el Procediment d'Identificació, Intervenció i solució de situacions d'etiologia psicosocial, i ha de conèixer la possibilitat de poder activar el procediment previst pel Sistema Intern d'Informació (canal de denúncies), en el cas que consideri que els fets en què es veu afectat puguin ser constitutius de delictes,

Si vostè opta per formular una petició a través d'aquest canal de denúncies, les actuacions previstes a través del Protocol per a la Prevenció i l'Abordatge de l'Assetjament i/o el Procediment, d'Identificació i Resolució de situacions d'Etiologia Psicosocial quedaran aturades, a no ser que la Persona Responsable del Sistema Intern d'Informació informi que la conducta denunciada no forma part de l'àmbit objectiu d'aquell procediment (canal de denúncies). En aquest cas, es reactivaran les actuacions previstes en el Protocol per a la Prevenció i l'Abordatge de l'Assetjament i/o el Procediment, d'Identificació i Resolució de situacions d'Etiologia Psicosocial.

Així mateix, tot i que vostè prefereixi en aquest moment no acudir al canal de denúncies, i prosseguir mitjançant les actuacions previstes en el Protocol per a la Prevenció i l'Abordatge de l'Assetjament i/o el Procediment, d'Identificació i Resolució de situacions d'Etiologia Psicosocial, en la comissió d'investigació creada a l'efecte s'analitzarà si els fets denunciats poden ser objecte de l'àmbit d'aplicació de la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció. En cas que es constati que la conducta denunciada forma part de l'àmbit objectiu de l'aplicació de la llei, s'aturaran les actuacions previstes en el Protocol per a la Prevenció i l'Abordatge de l'Assetjament i/o en el Procediment, d'Identificació i Resolució de situacions d'Etiologia Psicosocial es procedirà amb el Procediment previst del Sistema Intern d'Informació (canal de denúncies).

Signatura de la persona interessada

VHIR-DRRHH-DOC-001-vs01_20240516

Pàgina 18 de 23

Annex III

Document de control d'informació sobre l'aplicació del Protocol per a la Prevenció i l'Abordatge de l'Assetjament i/o situacions d'etiologia psicosocial

El/la treballador/a:	amb NIF:
----------------------	----------

MANIFESTA:

1. Que he estat informat del contingut del Protocol per a la Prevenció i l'Abordatge de l'Assetjament VHIR, conec la possibilitat que s'intervingui durant la investigació a la meua àrea de treball i que poden participar professionals qualificats per fer les valoracions psicosocials que siguin adients.
2. Que he rebut informació del contingut de la Política i del Procediment de gestió de les informacions rebudes en el Sistema Intern d'Informació (canal de denúncies) (VHIR-JUR-DOC-005, VHIR-JUR-PGR-004), i conec la possibilitat d'optar per aquest procediment.
3. 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.
4. Que sé que la signatura d'aquest document no suposa cap mena de renúncia a possibles gestions i/o reclamacions futures, tant d'ordre mèdic, psicològic o normatiu.
5. Que em comprometo a aportar per escrit una descripció dels fets i, si s'escau, un llistat dels possibles testimonis, per poder iniciar l'activació del procediment.

Així doncs,

- ☐ AUTORITZO
- ☐ NO AUTORITZO

A l'Àrea de Prevenció de Riscos Laborals a practicar l'esmentada investigació

Llegit i entès del/la treballador/a

Àrea de Prevenció de Riscos Laborals

Signatura:

Signatura:

Nom:

Nom:

Data:

Data:

Annex IV

Conclusions de l'aplicació del Protocol per a la Prevenció i l'Abordatge de l'Assetjament

ANTECEDENTS:

DADES I CONCLUSIONS DE L'ESTUDI:

Dades generals

Data de recepció de la sol·licitud d'intervenció/ descripció dels fets:

Estudi realitzat per:

☐ Servei de prevenció ☐ Agent d'Igualtat ☐ Altres. Especifiqueu-lo:

Dades de la persona sol·licitant

Nom i cognoms:

NIF:

Categoria Professional:

Àrea/Grup/Departament:

Motiu/s de la sol·licitud d'intervenció

Especifiqueu els factors de risc psicosocial que es descriuen en la sol·licitud: (d'assetjament psicosocial, d'etiologia psicosocial, d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'assetjament per orientació sexual, d'assetjament per identitat de gènere o d'assetjament per expressió de gènere...)

-
-
-
-

Descripció resumida dels fets:

Finalitat de l'estudi i metodologia utilitzada

Verificar els fets descrits per la persona demandant i establir conclusions.

Aplicar el Protocol per a la Prevenció i l'Abordatge de l'Assetjament i/o el *Procediment d'identificació, intervenció i resolució de situacions d'etiologia psicosocial*

RESULTATS DE L'ESTUDI:

-
- ☐ Es constaten indicis d'assetjament objecte d'aquest procediment.
- ☐ No es constaten indicis d'assetjament objecte d'aquest procediment. Si es constaten indicis que la situació analitzada pot constituir una altre tipus de falta disciplinària.
- ☐ No es constaten indicis d'assetjament objecte d'aquest procediment ni de cap altra conducta susceptible de ser sancionada disciplinàriament. Es constata un possible: conflicte laboral, conflicte interpersonal, ...
- ☐ Altres: especifiqueu-los
-

Consideracions i aclariments:

Mesures correctores proposades i prioritat

	Mesura Correctora	Responsable	Termini
1.	...		
2.	...		

COMUNICACIÓ DE RESULTATS A LES PERSONES IMPLICADES:

Segons s'especifica a l'apartat del procediment.

La UBP presentarà aquest informe a les direccions corresponents, les quals comunicaran el resultat a les persones implicades, juntament amb Recursos Humans. Per fer aquesta comunicació la direcció competent, si ho considera oportú, pot demanar el suport de la UBP.

Restem a la seva disposició per qualsevol dubte o aclariment.

Atentament,

Equip Investigador (Nom, data i signatures)

Annex V

Marc Normatiu

- Codi Comunitari de Conducta per a combatre l'assetjament sexual de 27 de novembre de 1991 constitueix la normativa europea en matèria preventiva.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte d'homes i dones en assumptes d'ofici i d'ocupació defineix l'assetjament sexual i per raó de sexe i estableix que aquestes situacions es consideraran discriminatòries i, per tant, es prohibiran i sancionaran de manera adequada, proporcional i dissuasiva.
- Procediment per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Departament de Governació i Relacions Institucionals del 28/03/2023. Direcció General de Relacions en l'àmbit de la Funció Pública.
- Procediment per a la detecció i actuació en els casos d'etiologia psicosocial, PO/PS/01.ICS.
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.
- Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.
- Real Decret 39/1997, de 17 de gener, modificat pel Real Decret 604/2006, de 19 de maig, pel qual s'aprova el Reglament de Serveis de prevenció.
- Real Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el Text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (article 8).
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte 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.
- Real Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball 69/2009 sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència a la feina es considera infracció en matèria de prevenció, l'absència d'avaluació i d'adopció de mesures preventives de la violència de gènere en l'àmbit laboral.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- "Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa" Consell de Relacions Laborals de Catalunya Edició 2021.

