



**Institut Català de Paleoecologia
Humana i Evolució Social**

**PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ EN MATÈRIA
D'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA AL
TREBALL**

**INSTITUT CATALÀ DE PALEOECOLOGIA
HUMANA I EVOLUCIÓ SOCIAL**

**ZONA EDUCACIONAL 4
CAMPUS SECELADES EDIFICI W3
TARRAGONA**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	3
2. OBJECTIUS	3
3. MARC LEGAL	4
4. CONDUCTES D'ASSETJAMENT.....	5
5. ÀMBIT D'APLICACIÓ	7
6. DRETS I DEURES	7
7. ACTUACIONS	8
8. COMISSIÓ INTERNA INVESTIGADORA	9
9. COMPLIMENT DEL PROTOCOL	11
10. ANNEXES	12

1. INTRODUCCIÓ

Aquest protocol, que reuneix en un sol document les actuacions per a prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions que es puguin produir al Institut Català de Paleoecologia Humana i Evolució Social (d'ara endavant IPHES) també representa un compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per a garantir la salut de les persones que han patit aquestes situacions.

Aquest és un protocol que aclareix actuacions i responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i que assegura la pluralitat d'intervencions per a garantir un tractament tècnic adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, respectant la metodologia més apropiada en cada cas d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

2. OBJECTIUS

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'IPHES, si es donessin.

Per tant, sobretot, pretén ser una guia per a la prevenció, la detecció i la resolució d'aquests casos.

Els objectius específics són:

- Elaborar estratègies de sensibilització.
- Obtenir la informació necessària per a l'elaboració de diagnòs sobre aquesta temàtica dins l'organització.
- Millorar els canals de coordinació amb altres organismes que treballen en la temàtica, per afavorir una actuació integral.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament.
- Crear circuits àgils d'intervenció.
- Definir els rols i les responsabilitats del personal del centre.

3. MARC LEGAL

L'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, recull els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, dels quals se'n pot destacar el de planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

L'article 1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, expressa que la prevenció de riscos laborals, com a actuació que cal desenvolupar en el si de l'empresa, s'ha d'integrar en el conjunt de les seves activitats i decisions, tant en els processos tècnics, en l'organització del treball i en les condicions en què aquest treball es faci, com en la línia jeràrquica de l'empresa, incloent-hi tots els nivells.

L'article 4 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, recull els drets laborals a no ser discriminats, a la integritat física, a una política adequada de seguretat i higiene, i al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent-hi la protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, recull, entre d'altres, els conceptes de violència en l'àmbit laboral, d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, integrats en aquest protocol. Així mateix, als art. 27, 28 i 29 s'hi defineixen les actuacions que ha de desenvolupar l'Administració en l'àmbit laboral.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, fa referència, a l'art. 6, a la discriminació directa i indirecta; a l'art. 7, a l'assetjament sexual i per raó de sexe; a l'art. 8 a la discriminació per embaràs i maternitat; a l'art. 9, a la indemnitat davant les represàlies; a l'art. 10, a les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries; a l'art. 11, a les accions positives; a l'art. 12, a la tutela judicial efectiva, i a l'art. 13, que regula la prova i que especifica que en actuacions discriminatòries per raó de sexe correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i en la seva proporcionalitat. També, l'art. 62 fa esment al protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

El Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, estableix als articles 115, 116 i 117 els conceptes d'accident de treball, de malaltia professional i d'accident no laboral i malaltia comuna.

El Reial 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.

La Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta normativa pretén ser el marc de referència per lluitar davant la discriminació de les dones en tots àmbits de la vida quotidiana i, segons es desprèn del text de la norma, parteix de la necessitat d'eradicar el sistema patriarcal i sexista.

Així mateix, i per tal de garantir la protecció de totes les parts implicades, quan del procés d'investigació se'n derivi que la denúncia no estava fonamentada, que les dades aportades o els testimonis són falsos o s'aprecii mala fe en l'aplicació d'aquest protocol, la direcció del centre podrà incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones que han iniciat o participat en el desenvolupament del tràmit.

4. CONDUCTES D'ASSETJAMENT

L'assetjament és tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat, el sexe o l'orientació sexual d'una persona que tingui com a objectiu o com a conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre l'assetjador/a i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats:

- Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per un/a treballador/a o un grup de treballadors/es sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per un/a treballador/a o per un grup de treballadors/es sobre un/a dels/ de les seus/ves companys/es.

1. Assetjament psicològic i assetjament discriminatori

És l'exposició a conductes de violència psicològica intensa dirigides, de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder no necessàriament jeràrquica amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, no respon a les

necessitats de l'organització del treball i implica tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

A fi de considerar assetjament psicològic les conductes esmentades, cal que es donin totes les condicions de la definició anterior, si bé la intencionalitat i/o la finalitat destructiva només seran considerades agreujants, als efectes de l'aplicació d'aquest protocol.

Aquests processos es manifesten a través de conductes de violència psicològica (la humiliació, la crítica, l'estigmatització, l'aïllament social o, fins i tot, la violència verbal amb diferents intensitats) que suposen per a la persona que les pateix un atemptat a la dignitat o la integritat física o psíquica. Aquest conjunt de conductes es caracteritza per la intencionalitat de qui les practica, un elevat nivell de sistematització i la persistència en el temps. Una característica que defineix aquest procés és l'asimetria respecte als recursos i les possibilitats de defensar-se de la persona assetjada davant d'aquests tipus de comportaments.

Les conductes de maltractament psicològic que no presenten tots els components de repetició i persistència en el temps propis de l'assetjament psicològic també han de rebre un tractament preventiu i/o ser avortades amb promptitud i, si escau, han de ser sancionades d'acord amb la normativa de l'organisme, encara que no es considerin assetjament en no reunir les característiques abans esmentades.

2. 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, ofensiu o molest.

Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre al/a la receptor/a.

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 un cas d'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, domèstic, etc.), sense que necessàriament existeixi una superioritat jeràrquica.

3. Assetjament per raó de sexe 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 propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

5 . ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'àmbit d'aplicació el constitueixen tots els empleats i empleades de l'IPHES sigui quina sigui la funció que hi desenvolupen i sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic i als quals sigui d'aplicació les normes convencionals vigents.

6. DRETS I DEURES

Tots els treballadors / es tenen dret a gaudir d'un entorn de treball saludable i segur i, per tant, a no patir cap tipus d'assetjament ni violència en el treball.

Les obligacions de la **direcció del centre**:

- Ha de vetllar per la millora contínua de les condicions de treball i perquè les relacions entre els/les treballadors/es guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Ha de vetllar pel respecte per l'activitat professional i el criteri tècnic del servei de prevenció i proporcionar suficients recursos materials, humans i econòmics a totes les unitats implicades per a desenvolupar les tasques derivades d'aquest protocol.
- Ha de vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Ha de vetllar per l'aplicació de les mesures correctores, conjuntament amb la comissió interna, un cop finalitzada la intervenció.
-
- Ha de garantir la informació als treballadors/es dels drets que tenen i de les lleis que els emparen, així com de les sancions preceptives i del procediment per formular consultes, queixes i denúncies.
- Ha de fer executar les mesures correctores i preventives que sigui possible d'aplicar i recomanades per les unitats que hagin investigat i estudiat el cas, per tal de solucionar el problema i/o evitar l'aparició de nous casos.

Les **persones treballadores** tenen les obligacions:

- Tots els treballadors/es tenen l'obligació de tractar de manera respectuosa , digna i justa als companys , els superiors i els subordinats.
- No es discriminarà cap persona per raons de raça , religió , edat , nacionalitat , sexe o qualsevol altra condició personal
- Es rebutjarà qualsevol conducta o manifestació susceptible de ser considerada com a assetjament físic, psicològic, moral o abús d'autoritat, així com qualsevol altra conducta que pugui generar un entorn intimidador o ofensiu cap als drets de les persones .
- Informarà sobre les situacions que sobre les quals tingui coneixement i té el deure de mantenir la confidencialitat.
- No es podrà justificar una conducta impròpia emparant-se en una ordre d'un superior o en el desconeixement del codi.

Confidencialitat:

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació. Aquesta informació restarà subjecta al règim previst a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els articles 10 i 11 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

7. COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ INTERNA

Ha de fer la investigació de tots els casos en què es sol·liciti intervenció per causa d'indisidències d'assetjament, emetre un informe amb les conclusions de la seva investigació amb les propostes d'actuació i ha de vetllar per l'aplicació de les mesures correctores.

En formaran part les següents persones:

- Un membre de l'àrea de gestió
- Un membre de l'àrea de recerca
- Un membre de l'àrea de serveis científics i tècnics

8. ACTUACIONS

1. Actuacions preventives

S'impulsaran actuacions preventives en la mesura que es consideri necessari.

1. Elaboració d'estratègies de sensibilització
 - Oferir formació i informació.
 - Informar de l'existència del protocol d'assetjament.
 - Fer difusió als diferents col·lectius i categories laborals.
2. Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament:
 - Fer estudis de clima laboral (riscos psicosocials)
 - Establir procediments per a la resolució de conflictes interpersonals.
 - Fer sessions de formació i sensibilització, especialment sobre assetjament sexual.

2. Actuacions d'intervenció

1. L'actuació s'inicia a partir d'una sol·licitud d'intervenció, de la persona afectada, per escrit i adreçada a RRHH, mitjançant el Formulari de Denúncia Interna de Conflictes.
2. RRHH comunicarà el cas a Direcció i a la Comissió d'Investigació Interna, i s'iniciarà el **Protocol d'actuació en cas d'assetjament i violència al treball** (annex)
3. La Comissió d'Investigació Interna juntament amb el servei de prevenció , en finalitzar la investigació, emetrà un informe, d'acord amb les conclusions que es derivin de la seva investigació i, si escau, amb les mesures cautelars recomanables i especificació de la urgència d'aplicació.
4. La Direcció actuarà consegüentment:
 - Si es tracta d'un conflicte laboral interpersonal o altres situacions aplicarà, si escau, les mesures correctores que aconselli l'informe del servei de prevenció.

- Informarà per escrit les persones afectades de la resolució de la seva sol·licitud.
5. El Director, d'acord amb el resultat de la investigació, durà a terme les actuacions necessàries i obrirà, si escau, un expedient i donarà per finalitzada l'aplicació del protocol.
 6. De totes aquestes actuacions i de la resolució adoptada amb les mesures correctores proposades s'informarà les parts implicades.
 7. Quan l'estudi d'un cas conclogui que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, bé siguin físics, bé siguin psíquics, es considerarà com a accident laboral i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per tal de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut sofrir.

3. Mesures cautelars d'actuació:

Durant la investigació s'haurà de considerar si s'ha d'emprendre alguna mesura per limitar o evitar el contacte entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora i/o facilitar el suport i assessorament necessari.

9. COMPLIMENT DEL PROTOCOL

- El compliment d'aquest protocol és obligatori per a tots els treballadors/es de l'IPHES.
- Es comunicarà entre tots els treballadors/es actuals i aquells que es vagin incorporant a l'empresa el contingut d'aquest protocol i del procediment a seguir en cas d'assetjament o violència.
- En cas de produir-se qualsevol cas d'assetjament o intimidació l'IPHES prendrà les mesures organitzatives i legals oportunes per evitar i sancionar aquesta conducta.

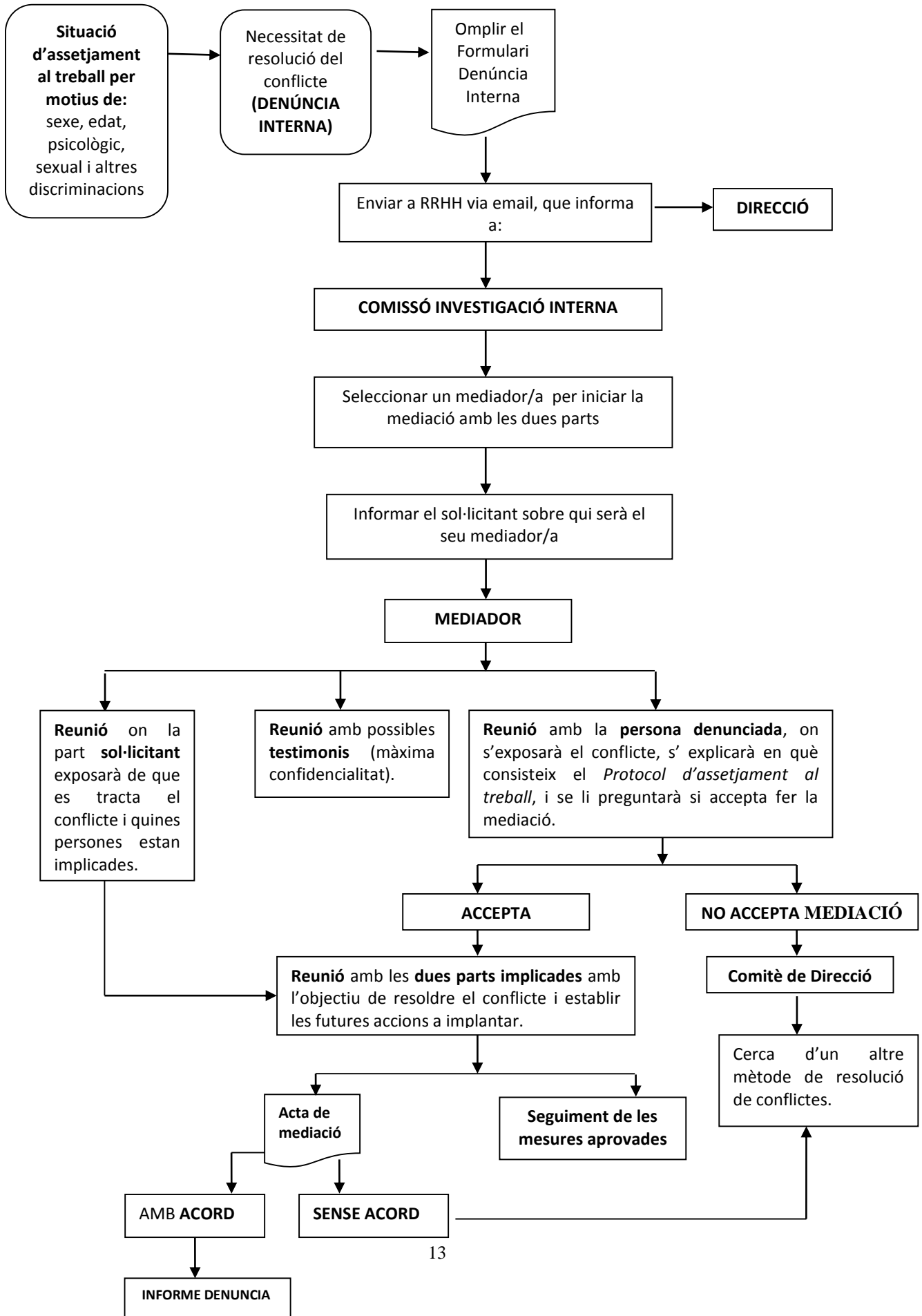
Tarragona, 24 de gener del 2017


Maria Targa Montserrat

Gerent

10. ANNEXES

ANNEX 1- PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA AL TREBALL



ANNEX 2

**ACTA DE DESIGNACIÓ DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ INTERNA QUE
ASSUMEIX LA INSTRUCCIÓ DE LA DENÚNCIA PER ASSETJAMENT O
VIOLÈNCIA**

ACTA DE DESIGNACIÓ DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ INTERNA QUE ASSUMEIX LA INSTRUCCIÓ DE LA DENÚNCIA PER ASSETJAMENT O VIOLÈNCIA

L'INSTITUT CATALÀ DE PALEOECOLOGIA HUMANA I EVOLUCIÓ SOCIAL té previst que en un moment determinat es pugui iniciar un procés de denúncia interna i investigació per assetjament o violència.

En cas que s'iniciï aquest procés es designarà una Comissió d'Investigació Interna que assumeixi la instrucció dels fets, tenint present que:

Es nomenarà la Comissió d'Investigació Interna intentant en tot moment vetllar per la confidencialitat i respecte cap a les persones afectades. La COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ INTERNA a l'IPHES està formada per:

Vanessa Altès Batalla - 39724473-T
Palmira Saladié Ballesté - 77834241 - X
Lucía López-Polín Dolhaberriague – 08926087-V

Els quals accepten el seu nomenament i es comprometen a desenvolupar les seves funcions segons dicta el present protocol, per poder abordar i resoldre les situacions de violència i assetjament.

INSTITUT CATALÀ DE PALEOECOLOGIA HUMANA I EVOLUCIÓ SOCIAL	Treballadores designades per a formar part de la Comissió d'Investigació Interna:
Nom, DNI, signatura i segell	Nom, DNI i signatura
Nom, DNI, signatura i segell	Nom, DNI i signatura
Nom, DNI, signatura i segell	Nom, DNI i signatura

ANNEX 3

FORMULARI DE DENUNCIA INTERNA DE CONFLICTES

FORMULARI DE DENUNCIA INTERNA DE CONFLICTES		
Nom i cognoms de la persona que considera que pateix assetjament o violència		
Nom i cognoms de la presumpta persona assetjadora		
Càrrec de la presumpta persona assetjadora		
Detall dels fets		
Dates, durada, freqüència dels fets		
Lloc dels fets		
Nom i cognoms dels possibles testimonis		
Treballador/a que presenta la denúncia	INSTITUT CATALÀ DE PALEOECOLOGIA HUMANA I EVOLUCIÓ SOCIAL	Persona de referència
Nom, DNI i signatura	Nom, DNI, signatura i segell	Nom, DNI i signatura
Data:	Data:	Data: