

GUIA RÀPIDA
PROTOCOL DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT
MORAL, SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE

INSTITUT DE RECERCA
GERMANS TRIAS I PUJOL (IGTP)



DATA D'APROVACIÓ
7 de setembre 2021
Actualització gener 2023



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Índex

1.	Recull de principis i compromisos de l'IGTP.....	3
2.	Exemples de conductes d'assetjament	4
2.1	Què és l'assetjament sexual?	4
2.2	Què és l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere?	6
2.3	Què és l'assetjament moral o mobbing?	7
3.	RECURSOS D'ATENCIÓ A PERSONES QUE PATEIXEN ASSETJAMENT	9
4.	VIES DE RESOLUCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT	9
5.	Esquema Vies de resolució de l'Assetjament (Interna i Externa).....	10
6.	Composició de la Comissió de Prevenció de l'Assetjament (CPA)	11
7.	FASE 1: Fitxa de comunicació	12
8.	FASE 2: Full de denúncia	14
9.	FASE 2: Informe de la de Denúncia	16
10.	Nivell d'Assetjament i Sancions.....	18
11.	Indicadors de Seguiment.....	20

Si creus que pateixes algun tipus d'assetjament o vols més informació al respecte pots Posar-se en contacte amb qualsevol membre de la comissió via personal o per correu electrònic. O bé contactar amb igualdad@igtp.cat

1. Recull de principis i compromisos de l'IGTP

L'IGTP estableix els següents principis:

1. Totes les persones vinculades a l'organisme tenen dret a que es respecti la seva dignitat.
2. L'assetjament moral, sexual i/o per identitat de gènere no seran permesos, ni tolerats en cap circumstància. No han de ser ignorats i seran sancionats amb contundència.
3. Garantir al seu personal i a totes les persones relacionades amb l'organisme, un entorn de treball respectuós i exempt de qualsevol tipus d'assetjament sigui quina sigui la modalitat en què es pugui presentar.

Així mateix, l'IGTP assumeix els següents compromisos i garanties:

- Difondre aquest protocol i garantir-ne l'accés a totes les persones vinculades a l'organisme.
- Proporcionar oportunitats d'informació i formació per a totes les persones vinculades a l'organisme i, inclòs l'equip directiu i les persones amb càrrecs de responsabilitat, a fi de contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i que es coneguin els corresponents drets, obligacions i responsabilitats.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint situacions d'assetjament.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies internes de resolució de les situacions d'assetjament dins de l'organització.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa i ràpida.
- Actuar amb respecte per tal de protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Tractar les dades i informació en les actuacions amb caràcter totalment confidencial.
- Garantir el dret a la informació sobre els procediments, drets i deures, fases i resultats a totes les persones implicades.
- Garantir que les persones que intervenen en el procediment actuïn de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.
- Proporcionar els serveis i facilitar el contacte de professionals externs si es creu convenient.
- Donar a conèixer les diferents vies externes de resolució de les situacions d'assetjament dins de l'organització.
- Preservar la salut de les persones que han patit una situació d'assetjament, si té efectes directes sobre la salut poden sol·licitar atenció, orientació i informe mèdic a través del servei de prevenció de riscos laborals. En cas d'una baixa mèdica vinculada a l'assetjament, s'ha de considerar accident de treball.

L'IGTP exigeix que totes les persones vinculades a l'organisme, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin els compromisos següents:

- Evitar aquelles accions, comportaments o actituds que són o poden resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries.
- Actuar de manera adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, no ignorant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement demanant suport a les persones adequades i donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

2. Exemples de conductes d'assetjament

2.1 Què és l'assetjament sexual?

<https://www.youtube.com/watch?v=E4WTnJCMrH8>

Es considera assetjament sexual qualsevol comportament de caràcter sexual, verbal o físic no desitjat, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, o en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Exemples Assetjament sexual (Conductes verbals)

- Insinuacions sexuals molestes.
- Proposicions o pressió per a l'activitat sexual.
- Insistència per participar en activitats socials fora del lloc de treball (després que la persona objecte de la mateixa hagi deixat clar que aquesta insistència és molesta i inoportuna o ho manifesti pels seus comportaments).
- Flirtejos ofensius, comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.
- Trucades telefòniques no desitjades.
- Comentaris sobre l'aparença física, ja sigui de forma directa amb la persona, o de manera indirecta a través de realitzar aquests comentaris o comportaments a través de terceres persones.
- Bromes o burles sexuals ofensives.
- Dirigir-se de forma obscena o denigrant.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.

- Explicar o demanar fantasies o preferències sexuals.
- Parlar i/o indicar les habilitats, capacitats o incapacitats sexuals.
- Empènyer o oferir concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.

Exemples Assetjament sexual (Conductes No verbals)

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques.
- Objectes, escrits, gràfics, vinyetes amb contingut sexual.
- Mirades o gestos de caràcter sexual que incomodin.
- Gestos obscens.
- Xiulets inapropiats.
- Cartes, notes, missatges o comunicació per qualsevol mitjà de caràcter ofensiu, de contingut sexual.
- Ús de dibuixos, fotografies o representacions, imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu (assetjament ambiental).

Exemples Assetjament sexual (Conductes Físiques)

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Abraçades o petons no desitjats.
- Apropament físic excessiu o innecessari.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- Tocar intencionadament o de forma pretesament accidental les parts sexuals del cos

2.2 Què és l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere?

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-se un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest serà considerat com assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere o d'expressió de gènere. Això serà considerat com una conducta discriminatòria.

Exemples d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere:

- Conductes discriminatòries pel fet de tenir una orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere o ser dona.
- Formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones.
- Utilitzar humor sexista/gènere de manera ofensiva.
- Menysprear el treball realitzat per aquests col·lectius.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe o gènere(per exemple, infermers homes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Actituds condescendents o paternalistes.
- Sabotejar la seva feina o impedir, deliberadament l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere.

2.3 Què és l'assetjament moral o mobbing?

Els termes "*mobbing*", "*assetjament moral a la feina*" o "*assetjament psicològic en el treball*", s'utilitzen per descriure una situació en la qual una persona, o grup de persones, exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica, abusiva i injusta, de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps perllongat, sobre una altra persona en el lloc de treball, i que pot produir un dany a la seva dignitat.

Exemples Assetjament moral (Atacs amb mesures organitzatives):

- Obligar a algú a executar tasques en contra de la seva consciència.
- Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, amagar els seus esforços i/o habilitats.
- Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
- No assignar-li tasca alguna, o assignar-li tasques sense sentit o degradants.
- Negar-li o ocultar-li els mitjans per realitzar el treball o facilitar-li dades errònies.
- Assignar-li treballs molt superiors a les seves competències o qualificacions o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda.
- Donar-li ordres contradictòries o impossibles de complir.
- Manipular les eines de treball (per exemple, esborrar arxius de l'ordinador).
- Amenaces o pressions a les persones que donen suport a l'assetjat.
- Robatori de pertinences, documents i eines de treball.
- Manipulació, ocultació, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc.
- Negació o dificultat per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

Exemples Assetjament moral (Atacs per reduir les possibilitats de comunicació):

- Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys/es (aïllament).
- Ignorar la presència de la persona.
- No dirigir la paraula a la persona.
- Restringir als companys/es la possibilitat de parlar amb la persona.
- No permetre que la persona s'expressi.
- Evitar tot contacte visual.
- Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).
- Comunicació hostil implícita: aïllar a la persona, ignorar quan està present.
- Comunicació hostil explícita: crítiques, interrupcions constants en la comunicació.

Exemples Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima:

- Amenaces verbals, per escrit o per qualsevol mitjà telemàtic.
- Crits o insults.
- Amenaces i agressions físiques.
- Trucades telefòniques atemorint la persona.
- Provocar a la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
- Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences.
- Exigir a la persona realitzar treballs perillosos o perjudicials per a la salut.

Exemples Atacs a la vida privada i la reputació personal o professional:

- Manipular la reputació personal o professional de la persona a través de rumors, la denigració i la ridiculització.
- Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
- Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar malnoms, etc.
- Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etcètera

3. RECURSOS D'ATENCIÓ A PERSONES QUE PATEIXEN ASSETJAMENT

- SIAD/PIAD: atenció psicològica i assessorament jurídic a dones.
- SIAD LABORAL CCOO.
- SAI/Centre LGTBI: atenció psicològica i assessorament jurídic persones col·lectiu LGTBI.
- SIE/SARA: violències masclistes (i violència sexual no aguda el SARA).
- Hospital Clínic: violència sexual aguda.
- EMMA Vall d'Hebron: abús sexual infància.
- UAVDI: atenció a persones amb discapacitat intel·lectual.
- SAH: servei atenció homes agressors.

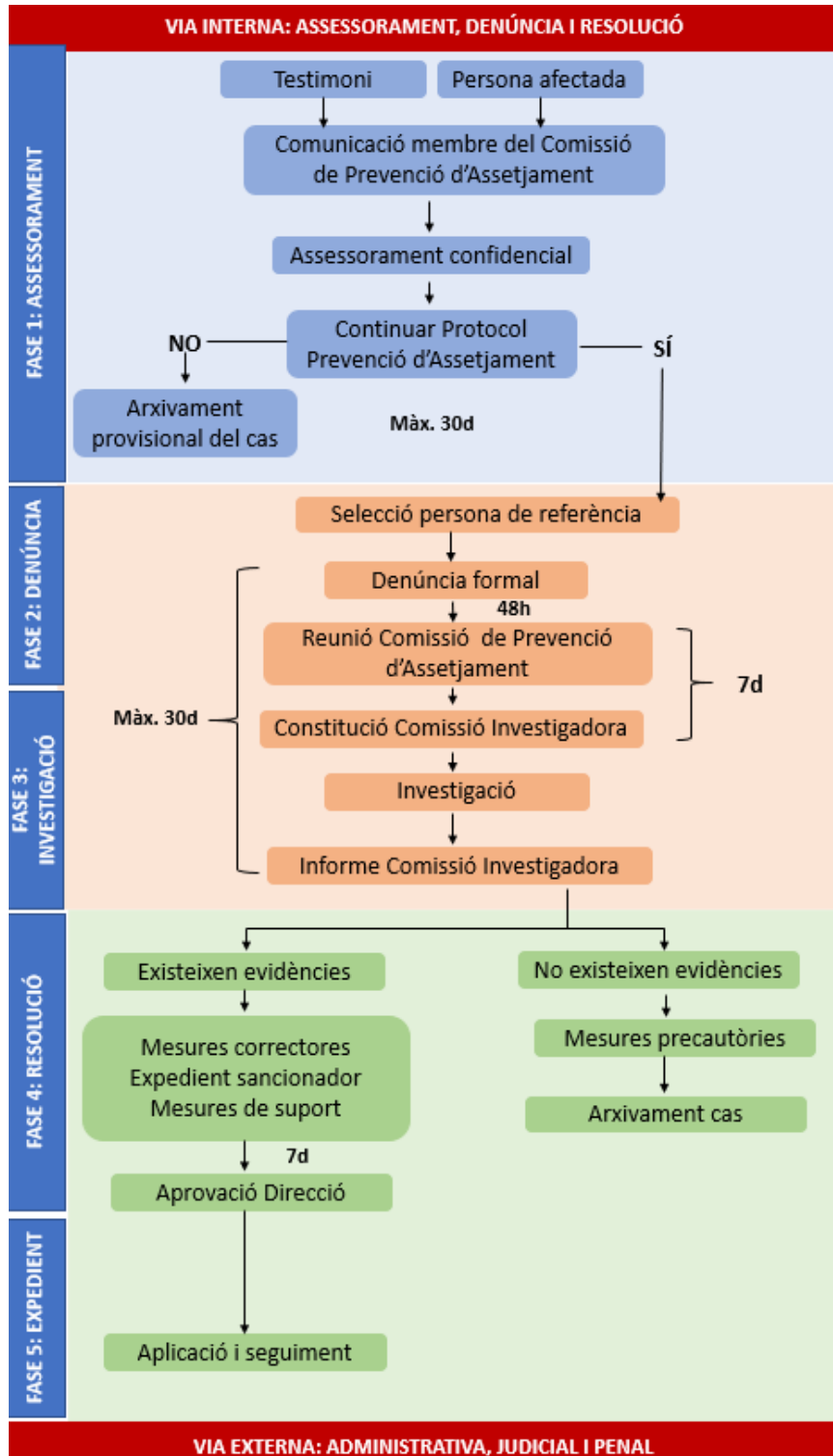
ENTITATS

- AADAS: associació atenció dones agredides sexualment.
- Fundació Vicky Bernadet o Fundació Concepció Juvanteny: abús sexual infància.
- Hèlia Dones, Connexus, Exil: atenció violències masclistes i sexuals.

4. VIES DE RESOLUCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT

VIA	PROCEDIMENT
VIA INTERNA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ FASE 1. Comunicació i assessorament (apartat 8.2) ▪ FASE 2. Denúncia interna (apartat 8.3) ▪ FASE 3. Investigació (apartat 8.4) ▪ FASE 4. Resolució (apartat 8.5) ▪ FASE 5. Expedient disciplinari o sancions (apartat 8.6)
VIA EXTERNA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Via Administrativa ▪ Via Judicial ▪ Via Penal

5. Esquema Vies de resolució de l'Assetjament (Interna i Externa)



6. Composició de la Comissió de Prevenció de l'Assetjament (CPA)

Noms i Cognoms	Representativitat	Dona/Home	contacte
Berta Martín	Comitè d'empresa	D	bmartin@igtp.cat
Marta Arch	Comitè d'empresa	D	march@igtp.cat
Helena Mazuelas	Comitè d'empresa	D	hmazuelas@igtp.cat
Montserrat González	Empresa	D	mgonzalez@igtp.cat
Harvey Evans	Empresa	D	hevans@igtp.cat
Antoni de la Torre	Empresa	H	atorre@igtp.cat

Suplent: José Ponce, (part social) (jmponce@igtp.cat)

Suplent: Julia Garcia-Prado (part empresa) (jgarcia@igtp.cat)

En el cas de cessament d'un/a o diversos/es membres es buscaran les persones substituïdes en el termini d'un mes. Es pot renunciar a buscar persones substituïdes sempre que el nombre de membres de la comissió no hagi quedat per sota de 4 persones. La CPA es constitueix per a un període de 4 anys, transcorreguts els quals s'ha de renovar, total o parcialment, o es prorrogarà la seva composició.

Si creus que pateixes algun tipus d'assetjament o vols més informació al respecte pots Posar-se en contacte amb qualsevol membre de la comissió via personal o per correu electrònic. O bé contactar amb igualdad@igtp.cat

7. FASE 1: Fitxa de comunicació

(DOCUMENT INTERN A LA CPA. A OMLIR PER LA PERSONA DE REFERÈNCIA)

FITXA DE COMUNICACIÓ D'ASSETJAMENT

Nº comunicat _____

Data de recepció _____

IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA (assessora). Membre de la CA a la que acudeix la persona sol·licitant.

Nom i Cognoms	
---------------	--

IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA COMUNICANT DELS FETS (testimoni o persona afectada que posa en coneixement els fets).

Nom i Cognoms	
Telèfon de contacte	
Categoria professional	
Departament, Unitat o Àrea d'acompliment	

IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA PRESUMPTAMENT ASSETJADA (víctima).

Nom i Cognoms	
Domicili	
Telèfon de contacte	
Categoria professional	
Departament, Unitat o Àrea d'acompliment.	
Relació jeràrquica amb el/la denunciat/da.	

IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA PRESUMPTAMENT ASSETJADORA (denunciada).

Nom i Cognoms	
Domicili	
Telèfon de contacte	
Categoria professional	
Departament., Unitat o Àrea d'acompliment.	
Relació jeràrquica amb la víctima.	

8. FASE 2: Full de denúncia

(DOCUMENT A OMLIR PER LA PERSONA DE REFERÈNCIA AMB EL VIST I PLAU DE LA PERSONA AFECTADA)

FULL DE DENÚNCIA D'ASSETJAMENT

Número de denúncia:

Data de recepció:

Tipus d'assetjament:

IDENTIFICACIO DE LA PERSONA PRESUMPTAMENT ASSETJADA (víctima).

Nom i Cognoms	
Domicili	
Telèfon de contacte	
Categoria professional	
Departament, Unitat o Àrea d'acompliment.	
Relació jeràrquica amb el/la denunciat/da.	

IDENTIFICACIO DE LA PERSONA PRESUMPTAMENT ASSETJADORA (denunciada)

Nom i Cognoms	
Domicili	
Telèfon de contacte	
Categoria professional	
Departament., Unitat o Àrea d'acompliment.	
Relació jeràrquica amb la víctima.	

Important: la denúncia serà atesa de manera confidencial, és essencial que la informació proporcionada sigui veraç i oportuna. Es poden incloure noms de testimonis dels fets esdevinguts.

TIPUS D'ASSETJAMENT (morall, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gener i/o expressió de gènere).

DESCRIPCIÓ DE LES CIRCUNSTANCIES

9. FASE 2: Informe de la de Denúncia

(DOCUMENT INTERN A LA CPA. A OMLIR PER LA COMISSIÓ INVESTIGADORA)

INFORME DENÚNCIA D'ASSETJAMENT

Dades persones de la **CPA implicades en el cas:**

Persona referència persona assetjada	
Persona referència persona denunciada	
Persones de la Comissió Investigadora	
Persones externes/assessores	

Dades persona **assetjada**

Nom i Cognoms	
Domicili	
Telèfon de contacte	
Categoria professional	
Departament, Unitat o Àrea d'acompliment.	
Relació jeràrquica amb el/la denunciat/da.	

Dades persona **denunciat/da**

Nom i Cognoms	
Domicili	
Telèfon de contacte	
Categoria professional	
Departament., Unitat o Àrea d'acompliment.	
Relació jeràrquica amb la víctima.	

TIPUS D'ASSETJAMENT (moral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gener i/o expressió de gènere,):

CAUSES DELS FETS

CONCLUSIONS:

MESURES CORRECTORES, DISCIPLINÀRIES I ACCESSÒRIES (SI ESCAU)

Data Informe i Signatura CPA.

10. Nivell d'Assetjament i Sancions

NIVELL	COMPORTAMENTS ASSETJAMENT SEXUAL	COMPORTAMENTS ASSETJAMENT (Altres)
Assetjament Lleu	<ul style="list-style-type: none"> • Acudits de contingut sexual per a la persona • Comentaris sexuals sobre les persones. • Acostament excessiu • Gestos i mirades insinuants. 	<ul style="list-style-type: none"> • Anul·lar o restringir les possibilitats de parlar a una persona i li nega ser escoltada. • Avaluar sistemàticament el treball i l'actitud d'aquesta persona de manera negativa i esbiaixada sense motius aparents.
Assetjament Greu	<ul style="list-style-type: none"> • Fer preguntes sobre la vida sexual. • Fer insinuacions sexuals. • Sol·licitar obertament relacions sexuals sense pressions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jutjar el treball de la persona a qui assetja d'una manera ofensiva utilitzant un llenguatge clarament vexatori. • Coaccionar a la persona de gaudir dels dies de vacances i festius anualment estableix el calendari laboral • Coaccionar a la persona gaudir de la seva jornada intensiva sense justificació • Coaccionar a la persona gaudir de la formació oferta per l'empresa
Assetjament molt greu	<p>L'assetjament sexual, identificable per la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es cregui un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. En un supòsit d'assetjament sexual, es protegirà la continuïtat en el seu lloc de treball de la persona objecte d'aquest.</p> <p>Exemples d'assetjament</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abraçades, petons no desitjats. • Tocaments, pessics. • Acorralaments. 	<p>L'assetjament moral (assetjament psicològic), entenent per tal tota conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de forma prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar a un treballador a fi d'aconseguir un acte-abandono del treball produint un mal progressiu i continu en la seva dignitat o integritat psíquica. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix l'assetjament ostenti alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada</p> <p>Exemples de assetjament</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obligar una persona, la qual prèviament se l'ha fet objecte d'assetjament, a realitzar tasques indignes que no es corresponguin amb les funcions que tingui assignades.

	<ul style="list-style-type: none"> • Pressions per obtenir sexe a canvi de millores o amenaces. • Realitzar actes sexuals sota pressió d'acomiadament. • Assalt sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negar-se a signar tesis doctorals tot i l'aprovació anual de la comissió de seguiment • Impedir la persona de gaudir dels dies de vacances i festius anualment estableix el calendari laboral sense justificació • Impedir la persona gaudir de la seva jornada intensiva sense justificació • Impedir la persona gaudir de la formació oferta per l'empresa <p>L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa</p>
--	--	---

NIVELL	SANCIÓ
Assetjament lleu	<p>Assistir a jornades o accions relacionades específicament amb el tipus d'assetjament realitzat. La durada mínima del conjunt de les jornades o accions serà de 10 hores i el termini per assistir finalitzarà als 3 mesos de la notificació de la resolució. En cas que no es complís el compromís, es revisarà la sanció, imposant-se la que correspongui.</p> <p>Amonestació per escrit o suspensió de sou i feina per 2 dies</p>
Assetjament greu	Suspensió de sou i feina des de 3 dies fins a 15 dies
Assetjament molt greu	Des de la suspensió de sou i feina des de 15 dies fins a 90 dies. Fins a la rescissió del contracte laboral

11. Indicadors de Seguiment

Indicadors de seguiment:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores

Taula Distribució per sexe de comunicacions d'assetjament

Comunicacions Dones	Comunicacions Homes	Comunicacions Totals	% Respecta la plantilla

2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores

Taula Distribució per sexe de Denúncies d'assetjament

Denúncies Dones	Denúncies Homes	Denúncies Totals	% Respecta la plantilla

3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).

Mesures preventives i/o sensibilització de l'any 20XX:

Tipus de mesures	Accions/Hores
Accions de sensibilització: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informació web ▪ Comunicacions ▪ Emails 	
Accions formatives: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sessions CPA ▪ Sessions Direcció i responsables ▪ Unitat de gestió de les persones 	

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plantilla ▪ Altres 	
---	--

4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'organització durant l'any

Taula de tipologia de sancions efectuades 20XX

Número de sanció	Tipus assetjament	Sanció	Data de la sanció
1			
2			
3			

Total sancions: 3 sancions durant l'any 20XX

Document preparat conjuntament amb
Grup Pitagora

Balmes 152, 8-3
08008 Barcelona
933 22 21

Valderribas, 14
28007 Madrid
915 025 986

Av. de los Pinos, 7 – 6º
Edificio Iberdrola
30009 Murcia
868 992 216

www.grup-pitagora.com info@grup-pitagora.com