



IDI
INSTITUT DE DIAGNÒSTIC PER LA IMATGE
Direcció de Recursos Humans

Protocol d'assetjament sexual

**Institut de Diagnòstic per la Imatge
Juny 2011**



DECLARACIÓ INSTITUCIONAL:

L'IDI vol manifestar el seu interès en el benestar de les persones vinculades amb l'Entitat i es fixa com a objectiu aconseguir un ambient de treball còmode i acollidor per a totes les persones treballadores i aquelles altres amb les que s'hi relacioni per motius laborals.

Aquesta finalitat inclou molts àmbits, però les qüestions vinculades amb l'assetjament sexual o per raó de sexe, són fonamentals: tota persona treballadora té dret a que sigui respectada la seva dignitat, i al mateix temps té l'obligació de respectar a qualsevol altre persona.

Per això l'IDI vol **MANIFESTAR** el seu rebuig absolut a qualsevol actuació que pugui atemptar contra aquest ambient de respecte i fer constar que **no tolerarà ni permetrà cap tipus d'assetjament sota cap circumstància.**

Tanmateix, i amb aquesta finalitat, la nostra Entitat:

DEMANA la col·laboració de totes les persones que integren l'Entitat, tant amb el seu propi comportament que ha de tendir al clima de respecte, com amb la participació activa evitant actuacions indesitjables o detectant i denunciant possibles assetjaments.

De manera especial ho demana a tota persona amb atribucions directives.

ES COMPROMET a difondre el protocol i facilitar la formació i informació necessària, en especial entre el personal directiu, per aconseguir una major consciència sobre el tema.

GARANTEIX un tractament rigorós, just i ràpid i la màxima confidencialitat a qualsevol queixa o denúncia que es pugui rebre, i assegura que en cap cas s'admetran represàlies envers la persona assetjada o qualsevol que participi en un procés de resolució.

Barcelona a 30 de juny de 2011



PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL

1. CONCEPTES:

1.1 L'Assetjament sexual:

La Directiva 2006/54/CE i l'article 7.1 de la Llei d'Igualtat (Llei Orgànica 3/2007 per la Igualtat efectiva de dones i homes) ho defineix com la situació en la qual 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, especialment, quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Tot i que les definicions expressades en diferents normes o sentències poden diferir en alguns detalls, totes elles incorporen els mateixos elements clau:

• Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per la persona que les rep.

Així, s'entén per no desitjat quan:

- la persona no demana o inicia aquesta acció
- aquesta persona considera aquest fet indesitjable i ofensiu.

S'assenyala la concurrència de tres conductes que han de donar-se necessàriament: **sol·licitud o requeriment** de qualsevol comportament d'índole sexual; **persistència** en aquest requeriment i **rebuig** per part de la persona que el rep.

• Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per elles mateixes delictes penal (forçar algú a mantenir relacions sexuals, etc).

La Directiva assenyala explícitament que aquestes conductes poden ser verbals, no verbals o físiques.

• Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

És important assenyalar que la inexistència d'intencionalitat d'aquell que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat (en cas contrari, la persona



assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar tot tipus de conducta ofensiva en aquells casos en els quals no hi ha intenció de perjudicar).

Per crear un entorn intimidatori, hostil i humiliant, en la majoria dels casos, és necessària una pauta repetitiva de conductes o accions ofensives.

Però cal tenir molt en compte que, comportaments aïllats o infreqüents, si són prou greus, poden ser suficients per ser qualificats com assetjament sexual. En altres casos serà necessari que hi hagi una pauta d'insistència i repetició d'accions i conductes ofensives.

A títol **d'exemple**, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb altres, tenint en compte la pauta d'insistència o repetició que mencionàvem, poden evidenciar l'existència d'una conducta **d'assetjament sexual**:

• **Verbal**

- Fer comentaris sexuals obscens
- Fer bromes sexuals ofensives
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
- Demandes de favors sexuals

No verbal

- Mirades lascives al cos
- Gestos obscens
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu

• **Físic**

- Apropament físic excessiu
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats)
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.



1.2. L'assetjament per raó de sexe: definició, elements clau i exemples

La Directiva 2006/ 54/CE, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes defineix:

Assetjament per raó de sexe: la situació on es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Destaquem els elements clau d'aquesta definició:

- **Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep**
- **Es relaciona amb el sexe d'una persona**

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir aquells atemptats contra la dignitat:

- d'una treballadora només pel fet de ser dona
- d'una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat
- d'un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

• **Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu**

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).



Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre **exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives**. Les accions han de ser realitzades de forma contínua i sistemàtica.

Normalment, el propòsit de l'assetjament per raó de sexe en aquests casos és el de forçar la persona a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball o a renunciar als drets i beneficis que li corresponen (per exemple, reducció de jornada per atenció als fills/es) o induir-la a renunciar-hi.

1.3. Tipologia

La doctrina científica i la jurisprudència distingeixen entre:

- **Assetjament d'intercanvi (o quid pro quo):**

Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per a negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina.

Implica un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral: és a dir, tota persona jeràrquicament superior, sigui l'empresari o empresària, el personal directiu de l'empresa o la persona que el representi legalment.

- **Assetjament ambiental:**

És el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

Normalment el produeixen els propis companys o companyes o terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'empresa.

També es distingeix en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada,

- **Assetjament horitzontal: entre companys/es**

- **Assetjament vertical descendent: comandament – subordinat/da**

- **Assetjament vertical ascendent: subordinat/da – comandament**



2. **MESURES DE PREVENCIÓ I RESOLUCIÓ :**

La Direcció de l'Entitat reitera el seu ferm rebuig a qualsevol actitud d'aquesta mena i garanteix la protecció i recolzament a les persones assetjades i estableix mesures per prevenir possibles situacions i resoldre aquelles que no pugui evitar.

El protocol té una clara vocació ***PREVENTIVA***, i es fonamenta en accions dirigides en aquest sentit: la formació i la informació són qüestions cabdals.

Amb aquesta finalitat l'IDI es compromet a difondre aquest protocol entre totes les persones vinculades a l'Entitat:

- S'elaborà un tríptic informatiu (del protocol d'assetjament i d'altres mesures per aconseguir una organització igualitària) que s'adjuntarà amb la nòmina, i se'n farà referència a la pàgina web de l'organització.

- A cada persona que s'incorpori de nou a l'Entitat, se li informarà de l'existència del protocol en el moment de la signatura del contracte, fent-li entrega del mateix, del tríptic informatiu.

- S'informarà a clients i proveïdors de la posició clara i contundent de l'Entitat condemnant qualsevol tipus d'assetjament laboral en el moment de formalitzar les relacions contractuals.

- A les sessions de formació en prevenció de riscos laborals s'inclourà sempre un espai destinat a reforçar la sensibilització front aquestes qüestions.

- Especialment les persones amb capacitats directives rebran formació sobre els conceptes d'assetjament sexual i per raó de sexe, assumint el cap de RRHH el compromís de fer un recordatori trimestral de la necessitat de vigilar aquests aspectes.

- Perseguint la mateixa finalitat els directors d'àrea, sota la coordinació de la persona que es designarà de referència, donaran instruccions clares als directors de cada centre per tal que vetllin pel coneixement i compliment de l'actual protocol així com que augmentin els seus esforços per garantir la detecció de qualsevol situació no desitjada.

La Representació Legal dels Treballadors assumeix el compromís de col·laborar activament en la difusió i compliment, informant-ne a qualsevol persona que se'ls hi adreci, fomentant la possible denuncia i donant el suport necessari a la persona que es consideri objecte d'assetjament. En la presentació del comitè a totes les persones treballadores de l'Entitat incidiran sobre el protocol de prevenció de l'Assetjament i facilitaran el contacte amb la persona de referència que designa en aquest protocol.



2.1 Informació sobre vies externes de resolució:

A més de les vies de resolució interna, que s'expliquen a continuació, l'IDI vol fer constar que la persona assetjada pot optar per presentar:

- Reclamació per via administrativa davant d'Inspecció de Seguretat Social
- Reclamació davant la jurisdicció laboral
- Reclamació davant la jurisdicció penal.

Tanmateix l'Entitat desitja fer constar que si els fets poden ser constitutius de delictes ho comunicarà a la persona afectada per tal que presenti la denúncia corresponent.

2.2 Vies de Resolució interna:

L'IDI estableix tres possibles vies internes per fer front a situacions no desitjades i que no ha estat possible evitar amb les tasques de formació i informació.

Aquestes vies venen determinades per les circumstàncies concretes de cada cas; l'adopció d'una o l'altra dependrà, fonamentalment de la gravetat de cada cas.

Qualsevol que sigui la via de tramitació que s'utilitzi, l'Entitat garanteix la CONFIDENCIALITAT del procediment.

L'empresa ha designat a la Sra. Dunia Gómez Ortega (dgomez@idi.catsalut.cat) com a persona de referència per a qualsevol qüestió relacionada amb aquest protocol.

Podeu adreçar-vos a aquesta persona per qualsevol consulta o si creieu que podeu ser víctima d'assetjament. Ella podrà orientar-vos i realitzarà totes aquelles actuacions que considerin adequades al cas.

La **COMISSIÓ per la Igualtat de homes i dones serà** l'encarregada de investigar i resoldre aquells casos que ho requereixin.

LA COMISSIÓ per la Igualtat de homes i dones, a més d'assumir l'anomenament de la/es persona/es que instruiran les queixes i/o denúncies, és reunirà anualment per tal de revisar qualsevol incidència en matèria d'assetjament que s'hagi produït a l'Entitat durant l'any, revisar la utilitat del protocol i fer-ne les adaptacions que consideri convenientes. Establirà el seu propi règim de funcionament intern.

Pot reunir-se a petició d'alguna de les parts integrants de la mateixa o per iniciativa conjunta si es detectessin situacions que ho aconsellin.

Les seves decisions tindran caràcter executiu i la Direcció de l'Entitat es compromet a respectar-les i assumir-les com a tals.



Orientació:

- Orientació i recolzament a la persona que pugui estar assetjada:

Cal fer molta difusió d'aquest apartat que té com a finalitat bàsica evitar que situacions incipients es desenvolupin i fins i tot desfer possibles malentesos.

A la persona que es senti assetjada i o molestada se li recomana que *deixi ben clar el seu rebuig* a les pretensions, situacions i actituds que consideri ofensives. La millor manera es parlar-ho obertament amb la persona que provoca l'assetjament. Si això no fos possible es recomana fer-ho per escrit, deixant clar les sensacions que provoca la seva actitud i relacionant els fets que es consideren molestos.

No ha d'ignorar la situació en cap cas: cal afrontar-la el més aviat possible.

Es convenient documentar l'assetjament, prendre nota de qualsevol incident que es produeixi, especialment anotar si hi ha algun testimoni.

Es recomana demanar suport a la persona de referència que pot mediar en el conflicte, adreçar-se a la persona actora dels actes considerats d'assetjament per fer-li

veure la seva actitud i qualsevol altre actuació que es consideri oportuna, així com informar de les possibles internes i/o externes a que pot recórrer la persona que es considera assetjada.

- Orientacions als testimonis.

Qualsevol persona que detecti una actuació no adequada POT I HA DE DENUNCIARLA.

Paral·lelament a l'obligació de denunciar se li recomana que adverteixi a la persona que està generant la situació que el seu comportament no és apropiat i que el denunciarà si persisteix en el mateix.

Al mateix temps se li demana suport i recolzament a la persona objecte de l'assetjament.

Ha de informar a l'empresa i en el seu cas formular queixa o denuncia (si ho aconsella la situació).

2.2.1. Presentació de QUEIXA:

La persona assetjada ha d'adreçar la queixa a la persona designada com persona de referència.

Es recomana adreçar-la directament però res no obsta per fer-la arribar per altres vies; és preferible presentar-la el més aviat possible, però no es determina un període de caducitat concret.



El primer pas que farà la persona de referència, serà entrevistar-se amb la persona que es considera assetjada intentant clarificar els fets (segons la gravetat dels mateixos podrà derivar-ho al procediment establert per la denúncia) i informant dels drets i es diferents opcions al supòsit concret.

El segon cas pot consistir amb una mediació informal entre les dues parts en un intent de resoldre la qüestió, informant a la persona assetjadora del caire incorrecte de la seva actuació i de les possibles conseqüències en cas de persistir-hi. Deixarà clar que, malgrat la conversa és **INFORMAL I CONFIDENCIAL** es farà seguiment de la situació (la reunió es pot realitzar fora de la seu de l'Entitat si ha de resultar més adequat).

Tota queixa ha de finalitzar amb una **RESOLUCIÓ:**

Des de la presentació de la queixa a la resolució no poden passar més de 7 dies laborals i es notificarà per escrit a les dues parts implicades.

En qualsevol cas la persona de referència no donarà per finalitzada una queixa sense assegurar-se que finalitza l'assetjament i en aquest sentit es farà seguiment del cas tot el temps que es consideri necessari i guardarà informes de tot el procés.

2.2.3 Presentació de DENÚNCIA.

Aquest mecanisme està previst per aquells supòsits en que la gravetat dels fets desaconsellen les altres vies, o per aquelles situacions que no ha estat possible solucionar pel mecanisme de la queixa. Serà tramitada sota la direcció de la comissió que emetrà la resolució final.

A- Denúncia:

Aquesta via s'inicia amb la presentació de la denúncia (per part de la persona assetjada o de qualsevol persona implicada directa o indirectament). Cal presentar-ho per escrit i ha de constar:

- Nom i cognoms de la persona denunciant
- Nom i cognom de la persona denunciada
- Nom i cognoms de possibles testimonis
- Detalls dels fets.

Es presentarà a la persona de referència que informarà a la persona demandada; a continuació la comissió especial designarà la persona encarregada de la instrucció (amb l'acord explícit de la RLT) i ho comunicarà a la persona denunciant, a la persona presumpte assetjadora, als serveis de prevenció i als delegats de prevenció.

B- Instrucció:

La persona o persones designades per la comissió per a realitzar la instrucció



començaran la seva tasca determinant si hi ha indicis suficients d'assetjament: així, entrevistaran a la persona denunciant, als possibles testimonis i a la persona denunciada. Tots ells poden estar acompanyats per la persona de referència o un altre persona que designin, en totes les entrevistes; si escull la persona de referència aquesta NO formarà part de la comissió.

Es podrà sol·licitar assessorament tècnic psicològic o mèdic sempre que la comissió ho consideri convenient.

La persona que presenta la denúncia, només ha d'aportar indicis de l'assetjament; correspon al presumpte assetjador provar l'absència dels fets.

Si es considerés necessari la mateixa comissió determinarà si calen mesures provisional com ara limitar o evitar el contacte entre les parts, facilitar suport i assessorament, prendre mesures especials per garantir la confidencialitat i qualsevol altre mesura que es consideri adequada.

C- Resolució:

La comissió elaborarà un informe amb la síntesi dels fets i les actuacions realitzades.

Argumentarà si els fets són o no constitutius d'assetjament per raó de sexe i/o assetjament sexual.

La comissió serà també l'encarregada de notificar la resolució a ambdues parts, entregant una síntesi de les actuacions realitzades i informant de la possibilitat de recorre la resolució. Tanmateix és la responsable del seguiment de la realització de les mesures proposades.

La persona de referència farà el seguiment de la persona proporcionant-li el suport que es determini convenient.

3. SANCIONS:

L'Assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són situacions absolutament rebutjades per l'IDI i explícitament prohibides per aquest protocol.

En cas de confirmar-se la seva existència serà considerades com a faltes molt greus segons el previst a l'art. 65.4 del Conveni Col·lectiu de treball dels hospitals de la XHUP i sancionades de conformitat amb el previst a l'art. 66.4 del mateix Conveni amb una suspensió de feina de 21 a 60 dies; trasllat de departament o servei per un període de 3 mesos fins a un any; inhabilitació per ascendir de categoria durant tres anys com a màxim; acomiadament.

Per la imposició de les sancions segons el previst a l'art. 67.2 del Conveni XHUP s'instruirà expedient sumari.

L'expedient s'iniciarà trametent al treballador un plec de càrrecs en què s'exposaran succintament els fets que se suposen constitutius de falta. Tot seguit s'enviarà al Comitè d'empresa o delegats de personal que, com el treballador afectat, disposarà



de cinc dies hàbils per manifestar, per escrit que trametrà a la Direcció, el que consideri convenient per a l'aclariment dels fets. La Direcció, tancat el termini de cinc dies hàbils, encara que el treballador afectat o els representants sindicals no hagin fet ús del seu dret a formular alegacions escrites, podrà imposar al treballador la sanció que consideri procedent, d'acord amb la gravetat de la falta i el que s'ha pactat al present Conveni.

La sanció es comunicarà per escrit al treballador i tot seguit es traslladarà al Comitè d'empresa o als delegats de personal.