

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i / o de la identitat sexual

Introducció

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació en els llocs de treball. L'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual atempten contra aquests principis. L'ASIL HOSPITAL DE LA GARRIGA rebutja aquestes actuacions i, per tant, expressament emprèn les accions necessàries per a no tolerar-les i facilitar els mitjans necessaris per a impedir que es produeixin.

Aquest protocol reuneix les actuacions per a prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual que es puguin produir en la nostra entitat. És un compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per a garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions.

El protocol determina les actuacions i les responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per a garantir un tractament 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.

Diversos estaments internacionals s'han pronunciat en contra d'aquestes conductes. L'Organització Internacional del Treball (OIT), ja l'any 1958, va impulsar el Conveni núm.111 el qual inclou la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anular o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en l'ocupació i l'ocupació. La Resolució de la OIT de 1985 denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual en el lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les

perspectives d'ascens de les treballadores i treballadors.

Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.

Les Nacions Unides han recollit en diferents conferències mundials l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, relacionant-los amb la violència contra les dones, com un àmbit específic d'actuació. Al juliol de 1985, en la II Conferència Mundial de la Dona, a Nairobi, es van redactar unes estratègies bàsiques per a l'avanç de les dones i s'encoratjava als governs a adoptar mesures per a evitar l'assetjament sexual en els llocs de treball. La IV Conferència Mundial de la Dona, celebrada a Pequín l'any 1995, va definir com un àmbit de la violència contra les dones qualsevol acte de violència sexista que tingui com a resultat possible o real un dany de naturalesa física, sexual o psicològica, que inclou les violacions, els abusos sexuals, l'assetjament i la intimidació sexual en el treball i en altres àmbits. A la Unió Europea, diverses resolucions i directives han recollit aquest tema. A l'Any 1987 es va publicar l'informe La dignitat de la dona al treball. Informe sobre el problema de l'assetjament sexual en els estats membres de la Comunitat Europea, el qual parla de l'assetjament sexual com un acte il·lícit prohibit per raó de la discriminació sexual que provoca, en consonància amb la construcció teòrica elaborada pel dret internacional. La Declaració del Consell de la Unió Europea, de 19 de desembre de 1991, relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, inclòs el codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual, constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva sobre aquesta matèria. En aquest sentit, la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones respecte a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professional i a les condicions de treball, assenyalava que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe en el lloc de treball quan es produeixi un comportament no desitjat relatiu al sexe amb el propòsit d'afectar la dignitat d'una persona o de crear un

entorn intimidatori, hostil, ofensiu o molest, especialment si la víctima rebutja aquest comportament o la seva acceptació s'utilitza com a base per a una decisió que l'afecti.

Més recentment, la 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 entre homes i dones en assumptes d'ocupació expressa que l'assetjament sexual és contrari al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i constitueix discriminació per raó de sexe a l'efecte d'aquesta Directiva. Aquesta forma de discriminació es produeix no només en el lloc de treball, sinó també en el context de l'accés a l'ocupació, a la formació professional i la promoció. Per tant, ha de prohibir-se i ha d'estar subjecta a sancions efectives, proporcionades i dissuasives. Finalment, cal dir que el Parlament Europeu s'ha pronunciat mitjançant Resolució de 24.05.2012 sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa.

En l'àmbit de l'Estat espanyol, la Constitució espanyola proclama que Espanya propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític, i diu que correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de la persona i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; eliminar els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural o social.

La Constitució expressa que la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres són fonament de l'ordre polític i de la pau social; igual que ho són la igualtat i la no discriminació per raó de sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social; el dret a la vida i la integritat física i moral, així com a no patir tractes degradants, el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la imatge pròpia. D'altra banda, tothom té el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a

través del treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui haver-hi discriminació per raó de sexe. A més, es pot demanar la tutela de les llibertats i els drets reconeguts davant els tribunals ordinaris per un procediment basat en els principis de preferència i sumarietat i, si és necessari, a través del recurs d'empara davant el Tribunal Constitucional.

A Catalunya, l'Estatut d'Autonomia manifesta que tots els treballadors tenen dret a exercir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones. En relació al desenvolupament normatiu a Catalunya, el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la fusió en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, que recull els drets dels funcionaris i funcionàries, expressa el dret de ser tractats amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i rebre protecció i assistència cap a les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.

Més recentment, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, recull, entre altres, les formes d'exercir la violència masclista i la manifestació d'aquesta violència masclista en l'àmbit laboral -tant dins com fora del centre i dins de l'horari laboral o fora d'aquest horari si té a veure amb el treball-, que pot adoptar les tipologies d'assetjament per raó de sexe i assetjament sexual definides i integrades en aquest protocol. Així mateix, en el seu articulat la Llei tracta expressament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i les actuacions que ha de dur a terme l'Administració en aquest sentit en l'àmbit laboral.

Cal citar diverses lleis estatals que recullen aquesta temàtica. Així, el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la llei de l'estatut dels treballadors, recull el dret dels treballadors a la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene; el dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració de la seva dignitat, Generalitat de Catalunya Departament de Governació i

Relacions Institucionals Direcció General de Funció Pública 5 compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Es considerarà un incompliment contractual l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a la persona titular de l'empresa a les persones que treballen.

D'altra banda, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la discriminació per raó d'embaràs i de maternitat, la indemnitat davant represàlies per denunciar aquestes conductes; les mesures específiques per a prevenir aquestes conductes, i els criteris d'actuació de les administracions públiques. També recull que en els procediments en els quals les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, exposa el dret de les empleades i empleats públics a la dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe i cita com a falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi discriminació, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual, i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

Finalment, cal dir que la gravetat d'aquestes conductes les fa susceptibles de ser penalitzades per la llei. El Codi Penal estableix que qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix/o per a una tercera persona, en l'àmbit d'una relació laboral, docent de prestació de serveis, sigui continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de rebre càstig per l'autoria d'assetjament sexual. Aquest

comportament s'agreuja si la persona culpable ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquesta pogués tenir en l'àmbit de la indicada relació.

1. Objectiu

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de la nostra entitat. Per tant, el protocol pretén ser un instrument 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 diagnòstics sobre aquesta temàtica dins de l'organització.
- Millorar els canals de coordinació interdepartamentals i amb altres organismes que treballen en aquesta temàtica.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució àgil de cada tipus d'assetjament.
- Crear circuits d'intervenció ràpids i eficients.
- Definir els rols i responsabilitats dels diferents agents.
- Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que es produeixin en cada cas per a la protecció de les víctimes en tot moment, incloent les mesures cautelars que siguin necessàries; acabar amb l'assetjament, i, si és necessari, aplicar les mesures sancionadores que corresponguin.

2. Definició de conceptes

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents de conductes o actuacions no incloses de manera específica.

Assetjament sexual. El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. 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. Pot haver-hi, o no, superioritat jeràrquica.

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

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

Assetjament per raó de sexe. El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència 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 un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

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

Assetjament per raó de l'orientació sexual. El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona

que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament per raó de la identitat sexual. Inclou qualsevol comportament no desitjat cap a les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

Comportament no desitjat per part de qui ho pateix. En una situació d'assetjament, l'assetjat és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a indesitjat.

Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista. Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ampli ventall d'exemples, des d'accions aparentment inofensives com a bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delicte penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.

Comportament que atenta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant. Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. No obstant això, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

3. Tipus d'assetjament

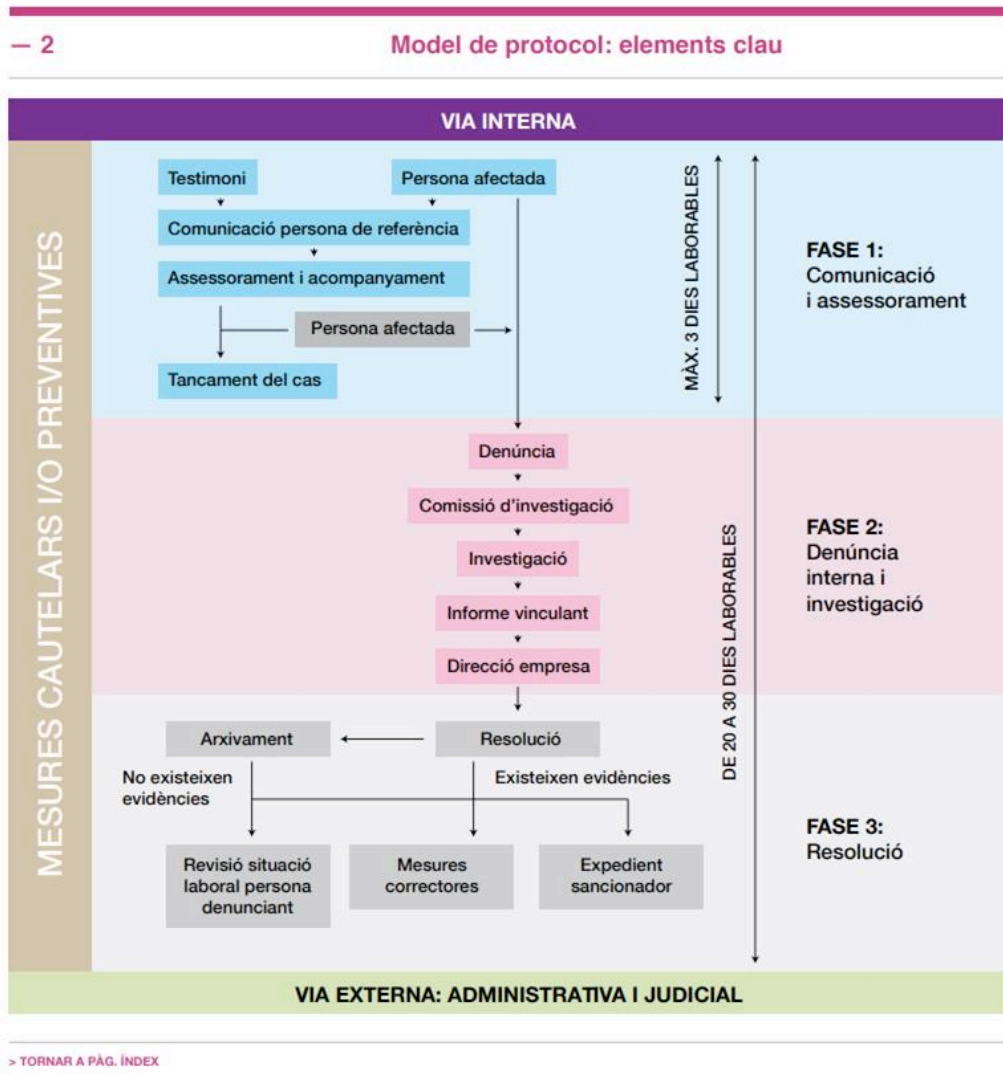
L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu

per a qui el pateix. Les primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.

- 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 o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

Les conductes d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb el treball.

4.- Início de las actuaciones



Fase 4.1.- Comunicació i assessorament.

La sol·licitud pot provenir:

L'actuació s'inicia a partir d'una sol·licitud d'intervenció per escrit a la persona referent de l'empresa, bé mitjançant un escrit dirigit amb ell/ella, o a través de l'email assetjament@asilhospitallg.com. Durant les actuacions, les parts implicades han de garantir la confidencialitat sobre

els testimonis i les dades que conformin l'expedient. A aquest efecte, se'ls informará de l'obligació de preservar el principi de confidencialitat.

La sol·licitud pot provenir:

- De la persona afectada.
- D'una persona de l'entorn de la persona afectada que conegui el cas.
- Del servei de prevenció dels departaments.
- Del Comitè de Seguretat i Salut corresponent.
- Dels delegats/des de prevenció corresponents.
- Dels/les representants dels treballadors.

En cas que la sol·licitud d'intervenció no la present directament la persona afectada, s'inclourà el seu consentiment exprés i informat per a iniciar les actuacions d'aquest protocol, bé en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció o bé posteriorment.

La persona assetjada pot interposar, si així creu necessari, una denúncia externa, que seria totalment compatible amb les actuacions internes.

La presentació de la sol·licitud suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per a investigar el cas. Durant totes les actuacions, les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, d'un representant dels treballadors/res o d'un delegat/da de prevenció de riscos laborals

4.2.- Denúncia i investigació

El procés de recerca es durà a terme tenint en compte els principis de celeritat, confidencialitat, sigil i participació de les persones implicades. En tot cas, la recerca es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.

La Direcció de l'entitat ha de garantir la confidencialitat del cas, i ha de promoure les actuacions necessàries per a garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament. Si escau, per a efectuar la recerca podrà comptar amb l'assessorament, entre altres, de:

- Personal tècnic de l'Àrea de Prevenció, Salut Laboral
- Personal tècnic amb l'especialitat d'ergonomia i psicociologia aplicada i/o sanitari del servei de prevenció del departament implicat.

Per a la realització de la recerca, la Direcció disposarà dels instruments tècnics elaborats a aquest efecte, que, en tot cas, han d'incloure entrevistes a les persones afectades, és a dir, la persona presumptament assetjadora i la persona presumptament assetjada, i, si és necessari, als testimonis i altre personal que tingui informació rellevant sobre el cas.

4.3.- Resolució

En el termini màxim de 15 dies hàbils s'emetrà un informe en un dels sentits:

- Constata indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, proposa l'establiment de mesures cautelars.
- No aprecia indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, proposa l'aplicació de mesures per a la resolució del conflicte laboral.

L'informe ha d'incloure, com a mínim: la descripció dels fets, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la recerca i les mesures cautelars, si escau. Si es considera que cal aplicar mesures cautelars d'urgència, la Direcció establirà contacte immediat amb amb la persona presumptament assetjada.

Així mateix, comunicarà aquest trasllat a les parts implicades: persona presumptament assetjada i persona presumptament assetjadora, atès que aquest informe formarà part de l'expedient administratiu que resoldrà la persona titular de la Direcció del departament que correspongui.

La direcció, vetllarà per l'aplicació de les mesures cautelars proposades, si n'hi ha hagut. A més, optarà per:

- Incoar la tramitació d'un expedient disciplinari. En cas que la persona presumptament assetjada pertanyi a un departament diferent del departament al qual pertany la persona presumptament assetjadora, la direcció també enviarà l'informe a aquest altre departament.
- Obrir una informació reservada i, quan ho requereixi el cas, establir les mesures cautelars necessàries per a evitar que cap de les parts implicades pateixi cap mena de perjudici, evitant especialment que es produeixi una doble victimització.
- Dur a terme les actuacions necessàries per a la resolució del conflicte interpersonal en el treball. A aquest efecte, és necessari que la persona presumptament assetjada estigui d'acord amb aquestes actuacions.
- Arxivar l'expedient per desistiment o per falta d'objecte. Quan es conclougui que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, ja siguin físics com si són psíquics, es considerarà un accident laboral, a l'efecte del que s'estableix en l'article 115 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social o norma equivalent i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per a procedir al seu reconeixement i per a atendre els danys físics i / o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.