

The page features a decorative graphic consisting of three overlapping circles in shades of blue, arranged in a vertical line. Two thin blue lines extend from the top left towards the circles, and another thin blue line extends from the top right towards the circles. The circles are positioned in the upper right and lower right areas of the page.

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament

Fundació Acadèmia de Ciències Mèdiques i de la Salut de
Catalunya i de Balears
Juliol 2017

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual, i altres discriminacions en l'àmbit laboral

Objectiu.-

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació als casos d'assetjament psicològic laboral, sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual, i altres discriminacions amb la finalitat explícita de prevenir, detectar i eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'Acadèmia de Ciències Mèdiques.

Els objectius específics són:

- elaborar estratègies de sensibilització
- obtenir informació per al diagnòstic d'aquesta temàtica a l'entitat
- millorar els canals de comunicació
- habilitar recursos diversificats per cada tipus d'assetjament
- definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents

Àmbit d'aplicació.-

Tots els treballadors de la Fundació Acadèmia de Ciències Mèdiques, sigui quin sigui la funció que desenvolupin i sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic.

D'acord amb les obligacions establertes per la coordinació d'activitats empresarials previstes en la Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de riscos laborals, la F. Acadèmia tindrà en compte el següent:

-S'informarà d'aquest procediment a les societats externes que tinguin personal a la Seu de Can Caralleu, i a les empreses externes col·laboradores. En cas de produir-se una situació d'assetjament entre personal de la F. Acadèmia i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Es comunicarà el cas a fi que cadascuna de les parts apliqui el seu procediment i adopti les mesures correctores que consideri adient.

Confidencialitat.-

La informació generada i aportada tindrà caràcter confidencial i només serà accessible al personal que intervingui en la seva tramitació.

Conductes d'assetjament.-

Assetjament és tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen laboral 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.

Podem identificar els següents tipus d'assetjament:

-Assetjament psicològic i assetjament discriminatori: Conjunt d'accions, conductes o comportaments exercits de forma sistemàtica i perllongada en el temps i destinats a danyar la integritat física o psicològica d'una o més persones a través de la utilització de forces asimètriques (des d'una posició de poder, no necessàriament jeràrquica), amb la finalitat de destruir la seva reputació, les seves xarxes de comunicació i pertorbar l'exercici de les seves funcions.

Per identificar una situació com d'assetjament psicològic és necessari que existeixin aquests factors:

- Existència de dues parts (assetjador/s i víctima/es)
- Situació d'asimetria (forces desequilibrades)
- Intencionalitat (comportament destinat a fer mal a la/les víctima/es)
- Freqüència i durada (comportament sistemàtic i perllongat)
- Destinació (clarament focalitzat sobre una persona o grup reduït de persones)
- Manifestació inicial (la primera fase de manera secreta, oculta o subtil per part de l'assetjador/s)
- Objectiu (alliberar-se d'una persona/es incòmoda/es)

L'assetjament psicològic presenta diverses modalitats en funció de la direcció de les interaccions i dels nivells organitzatius afectats:

- Vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica.
- Vertical ascendent: pressió exercida per un treballador o grup de treballadors sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- Horitzontal: pressió exercida per un treballador o grup de treballadors sobre un company o companys.

-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 o ofensiu.

Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada correspon sempre al receptor.

És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte la persona assetjada, sense que necessàriament existeixi una superioritat jeràrquica.

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

La F. Acadèmia considera que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe constitueixen una forma de discriminació que és contrària al principi d'igualtat entre homes i dones i que atempta contra el dret a la dignitat i a la intimitat de les persones. A la vegada considera que es tracta d'una manifestació de la violència de gènere i que constitueix un risc psicosocial per a la salut i la seguretat en el treball.

-Altres discriminacions: el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb motius diversos, com ara l'origen de les persones, la nacionalitat, la raça i la religió.

Actuacions.-

La F. Acadèmia ha d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències:

Actuacions preventives:

- Elaboració estratègies de sensibilització, com ara:
 - Realitzar sessions d'informació adreçades a les persones treballadores, per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol.
 - Proporcionar informació sobre el procediment administratiu contra l'assetjament al GICA.
 - Informar de l'existència del protocol de prevenció de l'assetjament en el dossier de benvinguda del personal.
 - Establir un sistema mitjançant el qual es puguin fer consultes i rebre assessorament sobre assetjament de forma anònima.

- Realitzar estudis, com per exemple, l'avaluació dels riscos psicosocials del personal, per conèixer la incidència d'aquests tipus de conductes a la F. Acadèmia.
- Habilitar recursos diversos per a la detecció i la resolució precoç de cada tipus d'assetjament. La política de portes obertes i d'accés directe al Director de RRHH i als Caps de Departament i determinats mecanismes indirectes, com la bústia de personal, les enquestes de clima relacional, o l'establiment de procediments per a la resolució de conflictes interpersonals, són exemple d'instruments ja implantats a l'Acadèmia.

Actuacions d'intervenció:

La F. Acadèmia té establertes diverses actuacions d'intervenció un cop detectada una situació d'assetjament.

1. La sol·licitud d'intervenció s'inicia amb una sol·licitud formal per escrit (Annex I) adreçada a Recursos Humans. La sol·licitud pot provenir de la persona afectada, d'alguna persona propera a la persona afectada mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut o bé de Recursos Humans directament.

Si la sol·licitud no prové de la persona afectada, se l'informarà i es demanarà el seu consentiment per posar en marxa el protocol. Si no es donés el consentiment, el Comitè de Seguretat i Salut, mitjançant el servei de prevenció, realitzarà una avaluació psicossocial del cas i establirà les accions correctores adients.

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.

2. Des de Recursos Humans es comunicarà l'existència de la sol·licitud d'intervenció al Comitè de Seguretat i Salut en el termini màxim de 15 dies.
3. El Comitè de Seguretat i Salut inicia una investigació, amb la col·laboració d'un extern, expert en la matèria, per determinar si es tracta d'un conflicte laboral interpersonal o bé d'un presumpte cas d'assetjament.

En el primer cas s'activen els protocols de resolució de conflictes interpersonals o de mediació:

- Si el conflicte interpersonal afecta a dues persones del mateix departament o àrea, el mediador serà el cap del mateix Departament. Si el conflicte afecta a persones de diferents àrees de treball, el mediador serà un membre del Consell de Direcció que no tingui implicació directa en cap de les àrees afectades.
- En cas que es determini que la situació pot respondre a un presumpte cas d'assetjament, es crearà una comissió d'investigació que en el termini màxim de 30 dies emetrà un informe que inclourà les conclusions i si s'escau les mesures correctores. Aquest informe s'enviarà a la Gerència i a la Direcció de Recursos Humans.

De la valoració d'aquest informe es pot derivar l'obertura d'un expedient disciplinari o, en funció de la seva gravetat, l'acomiadament immediat del treballador.

Quan l'informe conclou que hi ha hagut danys morals o físics, es considerarà com un accident laboral i es derivarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per tal de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics o psíquics soferts per la persona.

4. El seguiment de l'execució i del compliment de les mesures correctores de l'aplicació d'aquest protocol correspondrà a la Gerència de la F. Acadèmia que n'informarà al Comitè de Seguretat i Salut i a la Direcció de Recursos Humans fins al tancament de les actuacions.

Revisió del protocol.-

Aquest protocol es revisarà i modificarà sempre que sigui necessari, per causes internes, legals o jurídiques.