




PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE AL CONSORCI CORPORACIÓ SANITÀRIA PARC TAULÍ I LES SEVES ENTITATS VINCULADES (I3PT I SGG)

ELABORAT PER:	REVISAT PER:	APROVAT PER:
<ul style="list-style-type: none">- Comissió igualtat CCSPT- Comissió igualtat Fundació- Comissió igualtat SGG  29/10/2021	Sr. Antoni Llamas Losilla. Direcció de Recursos Humans  2/11/2021	Sr. Antoni Llamas Losilla. Direcció de Recursos Humans  2/11/2021

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al CCSPT, FPT i SGG	CSPT-PR-194	02/11/2021	2ona	Pàg. 2 de 21
Propera revisió: 1revisió octubre 2017, 2ona revisió octubre 2021, 3era revisió octubre 2024				

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	3
2. OBJECTIU/S	3
3. ABAST	4
4. OBLIGACIONS DE LA INSTITUCIÓ, DE LA REPRESENTACIÓ SOCIAL I DE LES PERSONES TREBALLADORES	5
4.1 Obligacions de la institució.....	5
4.2 Obligacions de la representació social	6
4.3 Obligacions de les persones treballadores	6
4.4 Obligacions de les persones afectades (víctima i/o denunciant).	6
5. DEFINICIONS. TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT	7
6. PROTOCOL D'ACTUACIÓ (PROCEDIMENT INTERN)	8
6.1 Fase 0. Petició d'ajuda i/o atenció facultativa	8
6.2 Fase 1. Comunicació, assessorament i denúncia	9
6.3 Fase 2. Instrucció i valoració.....	11
6.4 Fase 3. Resolució	13
6.5 Fase 4. Seguiment del cas	14
7. GESTIÓ DEL PROCÉS INTERN	15
8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	16
9. DIFUSIÓ, VIGÈNCIA I REVISIÓ DEL PROTOCOL	16
10. MARC NORMATIU DE REFERÈNCIA	17
11. BIBLIOGRAFIA	17
12. DOCUMENTACIÓ ANNEXA	18
Annex 1: Model de comunicació/denúncia	18
Annex 2: Consentiment informat d'instrucció	19
Annex 3 : Comportaments que poden evidenciar l'existència	20
d'una conducta d'assetjament recollits a la Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. (Consell de Relacions Laborals de Catalunya)	

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al CCSPT, FPT i SGG	CSPT-PR-194	02/11/2021	2ona	Pàg. 3 de 21
Propera revisió: 1revisió octubre 2017, 2ona revisió octubre 2021, 3era revisió octubre 2024				

1. INTRODUCCIÓ

El Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí (d'ara endavant CCSPT) i les seves entitats vinculades, l'Institut d'Investigació i Innovació (I3PT) i Sabadell Gent Gran, Centre de Serveis, SAU, (SGG) manifesten el seu compromís per assolir espais de treball segurs i respectuosos per a totes les persones, així com unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte i, conseqüentment, lliures de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Totes les dones i homes tenen dret a què es respecti la seva dignitat i alhora tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (professionals, usuaris/es, proveïdors/es, col·laborador/es externs, etc.) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, es declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància i, a aquest efecte, no seran ignorats i seran sancionats amb contundència.

Respecte a l'última actualització, de l'octubre del 2017, s'han inclòs les modificacions legals recollides al RD-llei 901/202, de 13 d'octubre, de regulació dels Plans d'igualtat i del seu registre, en relació al contingut dels articles 7 i 8, en la diagnosi i els Plans d'igualtat del CCSPT, I3PT-FPT i SGG.

2. OBJECTIUS

El CCSPT i les seves entitats vinculades, en l'exercici del compromís tàcit que s'indica a l'inici del present protocol, i per tal de contribuir a l'assoliment dels objectius exposats, es comprometen a establir el marc d'actuació per prevenir i actuar davant de possibles situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'organització.

Mesures preventives:

- Difondre el protocol, informar, formar i sensibilitzar a tots els i les professionals en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe, especialment a l'equip directiu

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al CCSPT, FPT i SGG	CSPT-PR-194	02/11/2021	2ona	Pàg. 4 de 21
Propera revisió: 1revisió octubre 2017, 2ona revisió octubre 2021, 3era revisió octubre 2024				

i càrrecs de comandament per contribuir a crear una major consciència, i foment de la cultura preventiva.

- Fer la corresponent avaluació a les enquestes de riscos psicosocials i de clima laboral en referència als possibles comportaments que poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual i establir les mesures preventives necessàries per evitar que es puguin arribar a produir situacions d'assetjament.

Mesures d'actuació:

- Activar el procediment d'intervenció i acompanyament comú i únic a tota l'organització, que es posarà en marxa, davant d'aquells comportaments no alineats amb la conducta i els principis comuns que recull el Codi d'integritat i bones pràctiques, i per tant no desitjats, entre els quals s'hi inclou l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. Resolent aquestes situacions amb celeritat i garantint la confidencialitat dels professionals afectats, sense perjudici que la persona afectada pugui optar per altres vies: judicials o administratives.

3. ABAST

Aquest protocol serà d'aplicació:

1. A totes les persones treballadores del CCSPT i les seves entitats vinculades, amb independència de la seva funció, del seu nivell jeràrquic o de qualsevol altra condició laboral, inclòs el tipus de contracte.
2. Personal que pertany a altres empreses contractades. L'adopció de mesures correctores en aquests casos es farà de forma coordinada tal i com estableix l'article 24 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.
3. Persones que sense tenir relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització: pràctiques en períodes de formació, voluntariat,...

Aquest protocol serà d'aplicació sempre que la conducta d'assetjament s'hagi produït en un centre de treball de la institució, o per causa directament vinculada a la

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al CCSPT, FPT i SGG	CSPT-PR-194	02/11/2021	Zona	Pàg. 5 de 21
Propera revisió: 1revisió octubre 2017, 2ona revisió octubre 2021, 3era revisió octubre 2024				

feina (per exemple, assistència a reunions fora del centre, viatges de treball, o activitats extra laborals o lúdiques organitzades pel propi Consorci o les entitats vinculades).

4. OBLIGACIONS DE LA INSTITUCIÓ, DE LA REPRESENTACIÓ SOCIAL I DE LES PERSONES TREBALLADORES


Com a obligació primordial i comuna a tots els actors que hi formen part d'una possible situació d'assetjament sexual, està el respectar el deure de confidencialitat i sigil professional. A més a més, cadascuna de les parts tindrà altres obligacions específiques, que s'exposen a continuació.

4.1 Obligacions de la institució

L'organització té plena responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball saludable. L'obligació de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i l'imperatiu legal d'establir procediments per a la seva prevenció i sanció (d'acord amb l'art. 48 de la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva de dones i homes. Tanmateix, l'art. 18.3 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, d'àmbit autonòmic, obliga a totes les empreses públiques a tenir un protocol de prevenció de l'assetjament.

És obligació de totes les persones amb funcions de direcció i comandament (i, en tot cas, de les persones amb treballadors/es al seu càrrec, jeràrquica i/o funcionalment)

- Tractar a tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser molest i/o ofensiu.
- Respectar els drets fonamentals i llibertats públiques d'aquells amb qui es relacioni, evitant discriminacions de tot tipus (Codi d'integritat i bones pràctiques).
- Participar a totes les sessions informatives i formatives que es realitzin dins de l'organització en matèria de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, i posar-ho en coneixement de les persones de referència, d'acord amb el que s'estableix a aquest protocol.
- Respondre i orientar adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa/denúncia.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al CCSPT, FPT i SGG	CSPT-PR-194	02/11/2021	Zona	Pàg. 6 de 21
	Propera revisió: 1revisió octubre 2017, 2ona revisió octubre 2021, 3era revisió octubre 2024				

És obligació, en concret, de la Direcció de Recursos Humans:

- Fer arribar aquest protocol, a totes les persones treballadores.
- Comunicar els incidents que puguin ser punibles penalment de forma urgent a les autoritats competents, si escau.
- Traslladar la denúncia interna i/o l'Informe de conclusions a l'assessoria jurídica de la institució, si escau, per avaluar les accions legals a prendre.
- Valorar l'aplicació de les mesures d'intervenció detallades a l'Informe de conclusions, així com regular i garantir la seva execució.
- Incoar el procés disciplinari i, si escau, les sancions que s'estimin oportunes.
- Custodiar l'expedient complet de cada cas, amb garantia del sigil professional.

4.2 Obligacions de la representació social

Contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe al lloc de treball, mitjançant la sensibilització de les persones treballadores davant d'aquests fets i informant a la direcció de la institució de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement, i que puguin propiciar-ho (art. 48.2 de la Llei orgànica 3/2007).

4.3 Obligacions de les persones treballadores

- Tractar a tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiu, molest o discriminatori.
- Respectar els drets fonamentals i llibertats públiques d'aquells amb qui es relacioni, evitant discriminacions de tot tipus. (Codi d'integritat i bones pràctiques).
- Informar sobre les situacions d'assetjament de què es tingui coneixement.
- Cooperar en els processos d'investigació en cas de denúncia d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.
- Responsabilitzar-se de l'ús i la utilització adequada de les mesures de seguretat i/o prevenció que la institució proporciona.

4.4 Obligacions de les persones afectades (víctimes i/o denunciants)

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al CCSPT, FPT i SGG	CSPT-PR-194	02/11/2021	2ona	Pàg. 7 de 21
Propera revisió: 1revisió octubre 2017, 2ona revisió octubre 2021, 3era revisió octubre 2024				

- Notificar els fets mitjançant les vies estipulades a la Fase 1 de l'apartat 6 d'aquest protocol (presencialment o pel Formulari de comunicació interna).
- Executar les mesures correctores que se li encomanin.

5. DEFINICIONS I TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT

1. Concepte d'assetjament sexual:

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, especialment, quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molestat.

Es tracta d'un comportament sexual inadequat, de peticions i/o oferiments de tipus sexual i/o comportaments verbals o físics amb connotacions sexuals, en persones de diferent o del mateix sexe que no han establert cap acord, ni explícit ni tàcit, entre elles. Aquestes conductes es poden produir per mitjans verbals, presencials o electrònics (missatges de correu, SMS, xarxes socials, whatsapps, etc.).

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

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/da (assetjament vertical).

2. Concepte d'assetjament per raó de sexe:

Es defineix com la situació en la qual es produeix un comportament relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (art. 7 Llei orgànica 3/2007).

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe tenen molts elements en comú, però hem d'intentar no confondre'ls. La diferència principal és que l'assetjament

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al CCSPT, FPT i SGG	CSPT-PR-194	02/11/2021	2ona	Pàg. 8 de 21
Propera revisió: 1revisió octubre 2017, 2ona revisió octubre 2021, 3era revisió octubre 2024				

sexual té un comportament de **caire sexual** i l'assetjament per raó de sexe té a veure amb discriminacions relacionades amb el **gènere d'una persona**.

A tall d'exemple i sense ànim exclouent ni limitador, es trobaran en compte els exemples especificats a la Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa elaborada pel Consell de Relacions Laborals de Catalunya (annex 3).

3. **Discriminació per embaràs o maternitat:**

Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat (art. 8 Llei 3/2007). Tipificat com a infracció administrativa molt greu a l'art. 59.4 b) de la Llei 17/2015.

6. **PROTOCOL D'ACTUACIÓ (PROCEDIMENT INTERN)**

Quan es produeixi una situació que es percep o se sospita que pot ser considerada com assetjament sexual, la persona treballadora ha de saber que té dues vies de resolució: **la interna**, que es recull en aquest protocol, i l'externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

El procediment intern de resolució constarà de les fases que es detallen a continuació, serà àgil i ràpid, i garantirà la protecció de la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades. Totes les persones que intervenen el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva.

6.1 **Fase 0. Petició d'ajuda i/o atenció facultativa:**

Cal tenir present que la institució garanteix una comunicació directa, senzilla i ràpida per poder demanar ajut en cas que un professional es trobi en una situació violenta. Aquesta via és el número telefònic 3000, que té comunicació directa amb el guàrdia de seguretat.

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al CCSPT, FPT i SGG	CSPT-PR-194	02/11/2021	2ona	Pàg. 9 de 21
Propera revisió: 1revisió octubre 2017, 2ona revisió octubre 2021, 3era revisió octubre 2024				

Adicionalment, i si la violència ha generat danys físics o psicològics a la persona treballadora en un primer moment, aquesta pot adreçar-se a: Servei de Prevenció i Salut Laboral i/o Urgències, depenent del grau o tipus de lesió soferta.

Si a conseqüència de l'agressió el professional necessita atenció mèdica posterior o bé ajuda psicològica, serà atès pel servei de Prevenció.

La persona afectada decidirà, a criteri propi, si ha de fer servir, o no, la Fase 0, prèvia a la comunicació.

6.2 Fase1. Comunicació, assessorament i denúncia:

Objectiu: Informar, assessorar i acompanyar la persona presumptament assetjada, i preparar la fase de denúncia interna i d'investigació, si escau.

Aquesta fase s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament, que posa en marxa el procés, en un màxim de **tres dies laborables**, a comptar des de l'endemà de la comunicació, una de les persones de referència (o professional en qui delegui, en cas d'absència) es posarà en contacte amb la persona que hagi fet la comunicació.

La comunicació correspon fer-la a:

- La persona afectada.
- Qualsevol altra persona que adverteixi una conducta d'assetjament en el marc definit en aquest protocol.

I pot fer-se verbalment o per escrit:

- Si es fa per escrit, es farà mitjançant el **formulari normalitzat** de comunicació que es troba a la intranet, i que recull la informació que s'esmenta a l'Annex 1. La recepció de la mateixa correspondrà a les persones de referència.

Si es fa verbalment, es farà directament a **les persones de referència** que té reconegudes el CCSPT i les seves entitats vinculades: la Sra. Cristina Melero, (Cap de BenEstar i Desenvolupament Professional Ext: 23087) o en el seu defecte o absència qui determini la Direcció de Recursos Humans i la Sra. Rosa M. Serrano (Metgessa de Salut Laboral Ext: 22050) o en el seu defecte o

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al CCSPT, FPT i SGG	CSPT-PR-194	02/11/2021	Zona	Pàg. 10 de 21
Propera revisió: 1revisió octubre 2017, 2ona revisió octubre 2021, 3era revisió octubre 2024				

absència qui determini la Cap del Servei de Prevenció. En cas que la persona opti per aquesta modalitat, la persona de referència recollirà, com a mínim, les dades suficients per omplir el formulari normalitzat de comunicació, i ho farà conjuntament amb la persona que comunica,

Les funcions del personal de referència són:

- Informar, assessorar i acompanyar la persona afectada en tot el procés. Especialment s'informarà d'aquells aspectes rellevants detallats al Pla de gestió dels conflictes i la violència (com són els Drets, les Obligacions, el Règim disciplinari i les possibles mesures o actuacions).
- Fer una valoració inicial de la situació (l'origen del conflicte i risc al qual pot estar exposada la persona), iniciant l'Expedient previ.
- Posar la situació comunicada en coneixement de l'àmbit directiu corresponent, (a excepció que el responsable sigui part implicada, que aleshores tindrà el tractament de part implicada, amb els drets i obligacions que corresponguin).
- Donar trasllat de l'Expedient previ a l'Equip de valoració per a què procedeixi a la instrucció del cas, si escau.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives a l'Equip de valoració.
- Notificar a la Comissió d'igualtat el nombre de casos rebuts.


Drets específics de les parts implicades:

- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg del procés.
- Rebre una còpia de la comunicació si aquesta s'ha fet per escrit, o de la transcripció de la comunicació verbal.
- Possibilitat de respondre a la comunicació (persona acusada).
- Rebre informació de l'evolució de l'expedient.

Una vegada informada, la persona afectada haurà de manifestar què vol fer amb la comunicació presentada:

1) Transformar la comunicació en denúncia (formalitzar denúncia interna)

Després de la informació rebuda, la persona afectada entén que **SÍ** hi ha indicis d'una conducta d'assetjament, segons el previst en aquest protocol, i decideix continuar amb el procés, independentment que a judici de les persones de referència existeixin, o no, aquests indicis.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al CCSPT, FPT i SGG	CSPT-PR-194	02/11/2021	Zona	Pàg. 11 de 21
	Propera revisió: 1revisió octubre 2017, 2ona revisió octubre 2021, 3era revisió octubre 2024				

En aquest cas, la persona afectada signarà el Consentiment informat d'instrucció (Annex 2), de conformitat amb el trasllat de l'expedient previ a l'Equip de valoració, per tal que iniciïn la fase d'instrucció i valoració (Fase 2).

Adicionalment, en aquesta fase del procés s'informarà a l'àmbit directiu corresponent, a excepció de que aquest sigui part implicada.

2) No formalitzar denúncia interna

Després de la informació rebuda, la persona afectada entén que **NO** hi ha indicis d'una conducta d'assetjament segons el previst en aquest protocol, i decideix no continuar amb el procés. D'aquest cas podran derivar-se dues actuacions:


- Tancament de l'expedient previ: Les persones de referència consideren, de comú acord, que no hi ha indicis d'una situació d'assetjament, per tant, no es dóna inici a la Fase 2.
- Inici de la Fase 2 sense Consentiment informat d'instrucció: Si la persona afectada decideix no continuar amb el procés però, com a mínim, una de les persones de referència sí troba indicis d'assetjament, posarà el fet en comunicació de l'Equip de valoració, que iniciarà la Fase 2. En aquest cas, la fase d'instrucció i valoració es reduirà a l'emissió d'un Informe de Conclusions (sense instrucció prèvia) que contindrà mesures i/o actuacions globals i no personalitzades (com una avaluació de riscos psicosocials a l'àmbit de referència, o la revisió de la més recent –si està realitzada en els últims 12 mesos- a fi de promoure mesures addicionals).

6.3 Fase 2. Instrucció i valoració

L'objectiu d'aquesta fase és indagar en els fets per conèixer-los exhaustivament i poder emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament sexual, així com per proposar les mesures preventives o d'intervenció oportunes, tot respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades.

La investigació dels fets serà efectuada per l'Equip de valoració (definit al Pla de gestió dels conflictes i la violència) format pels següents membres:

- Els/les 2 professionals de referència (determinats a la Fase 1)
- 1 membre del Servei de Prevenció i Salut Laboral

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al CCSPT, FPT i SGG	CSPT-PR-194	02/11/2021	Zona	Pàg. 12 de 21
	Propera revisió: 1revisió octubre 2017, 2ona revisió octubre 2021, 3era revisió octubre 2024				

- 1 membre de Recursos Humans
- 1 membre de l'àmbit de Salut Mental
- 2 delegats/des de prevenció del Comitè de Seguretat i Salut, (representació social de l'entitat).

Les funcions de l'Equip de valoració són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta (proves en el seu cas).
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia (i amb la persona afectada, en cas de no ser la mateixa), amb la denunciada, possibles testimonis, i responsable de l'àmbit (sempre que no sigui part del procediment).
- Valorar si cal mesures cautelars.
- Emetre l'Informe de conclusions, que serà vinculant a efectes d'instrucció.
- Fer el seguiment de l'evolució dels casos.
- Disposar d'un registre informatitzat dels incidents, realitzar l'anàlisi estadístic i donar compte a la Comissió d'igualtat.


En cas de necessitat es podrà comptar amb professionals externs per a què participin en el procediment d'instrucció així com en l'elaboració de l'Informe de Conclusions.

Subfases del procés

1.- La investigació s'inicia a partir de la denúncia. La persona que fa la denuncia només haurà de comunicar els indicis que fonamentin la presumpta situació d'assetjament i aportar, en el seu cas, els mitjans probatoris de què disposi, inclosos els testimonis si existeixen. Aquí s'incorporarà la documentació de l'expedient efectuat per les persones de referència en la fase 1.

2.- L'Equip de valoració complementarà l'expedient previ d'instrucció, per a l'elaboració del qual es duran a terme les accions oportunes (en base a la Guia per a la instrucció dels casos de conflictes o violència).

En l'expedient s'inclourà un escrit de descripció detallada dels fets, i es deixarà constància de les actuacions realitzades. De la descripció dels fets es donarà trasllat a la persona presumptament assetjadora, que haurà d'efectuar les alegacions que consideri i podrà també fer servir les proves que cregui oportunes.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al CCSPT, FPT i SGG	CSPT-PR-194	02/11/2021	2ona	Pàg. 13 de 21
	Propera revisió: 1revisió octubre 2017, 2ona revisió octubre 2021, 3era revisió octubre 2024				

3.- El procés d'investigació finalitzarà amb un informe de conclusions, que serà vinculant pel que fa a la instrucció, i que podrà incloure també suggeriments de possibles mesures correctores. L'informe es farà arribar a la Direcció de Recursos Humans en el **termini màxim de 20 dies** a comptar des de la recepció de la denúncia interna.

L'informe de conclusions haurà d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificar persona/nes afectades (totes les implicades).
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas i exposició dels fets.
- Resum de les diligències practicades, arguments de les parts, testimonis i proves.
- Relació dels fets que resultin acreditats.
- Conclusions.
- Proposta de mesures correctores, si escau.
- Adopció de mesures cautelars realitzades.

En cas de considerar-se necessari l'establiment de mesures cautelars, es comunicaran a la Direcció de RH de forma prèvia a l'emissió de l'informe de conclusions.

La recepció de l'informe per part de Recursos Humans donarà inici a la Fase 3.

6.4 Fase 3. Resolució

A partir de les conclusions de l'informe elaborat per l'Equip de valoració, li correspondrà a la Direcció de Recursos Humans, i als altres comandaments participants en la Fase 2, si hi hagués, emetre una resolució del cas, en un termini màxim de **cinc dies laborables**.

Pel que fa a la Direcció de Recursos Humans:

- Si hi ha evidències provades de l'existència d'assetjament sexual o per raó de sexe, s'iniciarà el corresponent expedient disciplinari, juntament amb la proposta de mesures correctores.

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al CCSPT, FPT i SGG	CSPT-PR-194	02/11/2021	2ona	Pàg. 14 de 21
Propera revisió: 1revisió octubre 2017, 2ona revisió octubre 2021, 3era revisió octubre 2024				

- S'arxivaran les actuacions si s'entén que els fets denunciats no són constitutius d'assetjament, tot i que es podran proposar mesures oportunes per solucionar les possibles diferències entre les parts, així com proposar la incoació d'un expedient disciplinari si, malgrat no constatar-se assetjament, es constataés motiu d'una altra falta disciplinària.
- En cas de **denúncia falsa**, aquella que fruit de la investigació es determina presentada de mala fe i/o amb coneixement que el que es comunica no respon a la realitat dels fets, la Direcció de Recursos Humans incoarà el corresponent expedient disciplinari a les persones que hagin iniciat o participat en el desenvolupament del tràmit.

Es farà tramesa d'una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona afectada, així com a la denunciada.

Quan en un cas es resolgui que hi ha hagut assetjament sexual, amb resultats de danys a la salut, siguin físics o 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 reconeixement dels danys que la persona hagi pogut sofrir.

6.5 Fase 4. Seguiment del cas

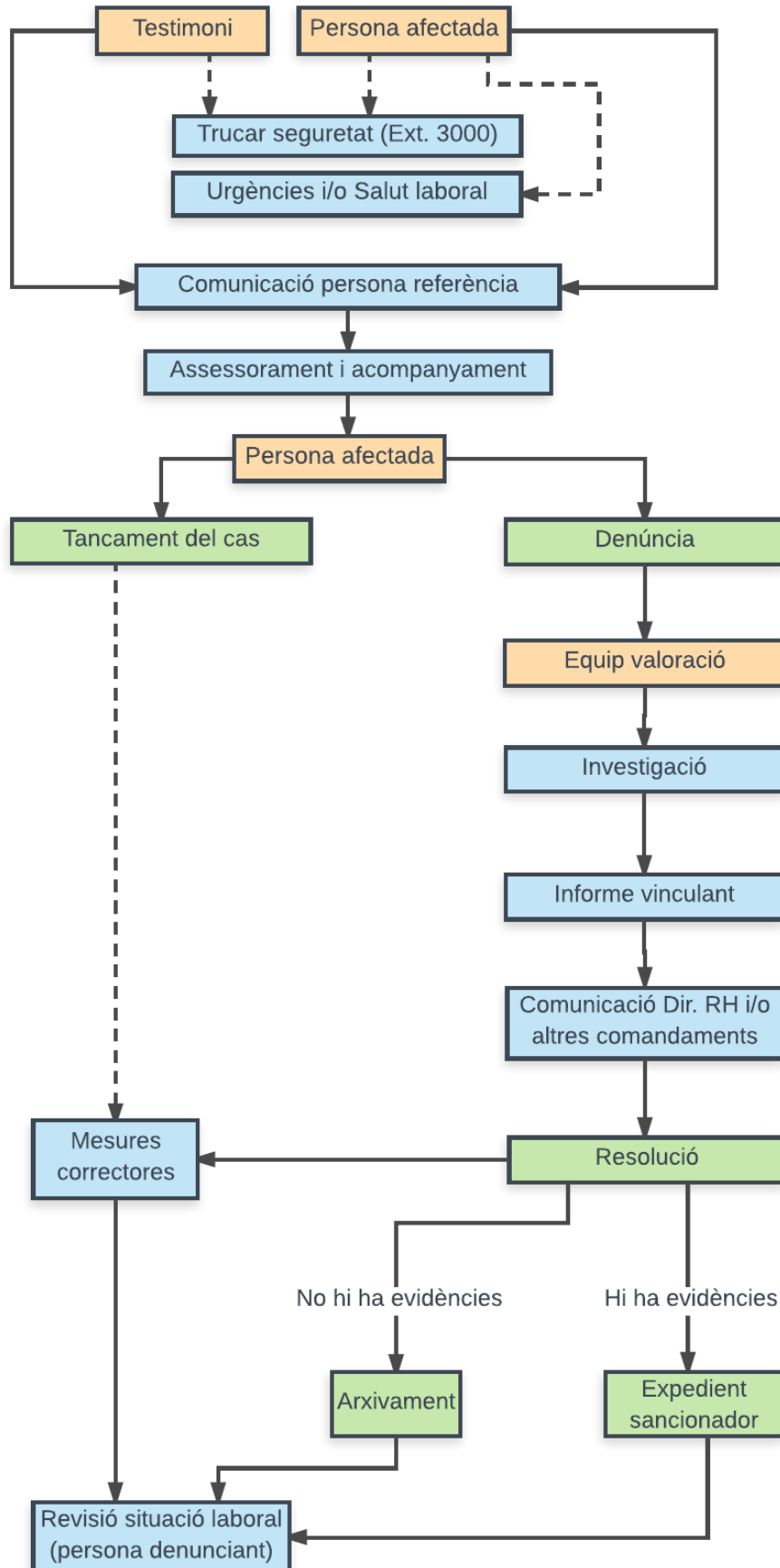
Quan hagi transcorregut un mes des de la resolució, l'Equip de valoració informarà a la persona treballadora de l'estat de situació de les mesures, independentment de quin sigui l'àmbit responsable d'aplicar-les.

L'objectiu d'aquesta fase és fer una revisió de la situació laboral en la que ha quedat finalment la persona afectada, per tal de garantir una adequada adaptació a la nova situació, una eficient reincorporació al lloc de treball en els casos que correspongui, i/o tancar l'acompanyament.

Adicionalment es recollirà la percepció de la persona afectada, a efectes d'avaluar el grau d'atenció i suport institucional rebut.

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al CCSPT, FPT i SGG	CSPT-PR-194	02/11/2021	2ona	Pàg. 15 de 21
Propera revisió: 1revisió octubre 2017, 2ona revisió octubre 2021, 3era revisió octubre 2024				

7. GESTIÓ DEL PROCÉS INTERN



Fase 0: Petició d'ajuda i/o atenció facultativa (opcional)

Fase 1: Comunicació

Màxim 3 dies

Fase 2: Investigació

Màxim 20 dies

Fase 3: Resolució

Màxim 5 dies

Fase 4: Seguiment

(Després d'un mes)

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al CCSPT, FPT i SGG	CSPT-PR-194	02/11/2021	2ona	Pàg. 16 de 21
Propera revisió: 1revisió octubre 2017, 2ona revisió octubre 2021, 3era revisió octubre 2024				

8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

Per portar a terme una avaluació del Protocol, anualment es presentaran a la Comissió d'igualtat, els següents indicadors, desagregats per sexe i àmbit, d'acord amb la informació rebuda per les persones de referència i/o l'Equip de valoració:

- Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació i/o denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe.
- Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de formació, avaluació de riscos psicosocials...)
- Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.


9. DIFUSIÓ, VIGÈNCIA I REVISIÓ DEL PROTOCOL

Donat que les tasques de difusió ajuden a sensibilitzar als professionals sobre els aspectes relacionats i, per tant, constitueixen en si mateixes accions positives de prevenció, es contemplen les següents accions de difusió:

- Publicació del protocol, model de comunicació/denúncia i consentiment informat d'instrucció a la intranet.
- Comunicació a través del blog informatiu [Bategades](#).
- Elaboració infografia o díptic resum del protocol que faciliti el seu coneixement i enviament massiu a totes les persones treballadores per email.
- Sessions formatives, a tota la plantilla.
- Sessions formatives per càrrecs de direcció i comandament.
- Incorporació el Protocol als documents específics al dossier d'acollida de les noves persones treballadores.

Vigència i revisió :

Allò establert en aquest Protocol, tindrà una vigència de 4 anys des de la seva aprovació. Tot i així, per la seva raó de ser, és un document viu que ha de permetre donar resposta a la casuística del moment i, per tant, es revisarà i modificarà sempre que les circumstàncies ho requereixin, quan del seu funcionament se'n derivi aquesta

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al CCSPT, FPT i SGG	CSPT-PR-194	02/11/2021	2ona	Pàg. 17 de 21
	Propera revisió: 1revisió octubre 2017, 2ona revisió octubre 2021, 3era revisió octubre 2024				

necessitat, a proposta de la Comissió, per imperatiu legal o jurídic i, en tot cas, arribada la data de finalització de la vigència.

10. MARC NORMATIU DE REFERÈNCIA

ÀMBIT ESTATAL


- **Constitució Espanyola:** (art. 14, 15 i 35)
- **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març,** per a la igualtat efectiva de dones i homes: (Art. 7,8, i 48)
- **Estatut dels Treballadors:** (Art. 4.2.e)
- **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals** (Art. 2, 4.2, 14 i següents, 33 i següents)
- **Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social** (Art. 8.13)
- **Codi Penal** (Art. 184)
- **RD-Llei 901/202, de 13 d'octubre, de regulació dels Plans d'igualtat i del seu registre** (art. 7 i 8)

ÀMBIT AUTONÒMIC

- **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista** (Art. 5. Tercer i els art. 27-29)
- **Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes** (Art. 18.3, 32.2 e i 59.4 b)

11. BIBLIOGRAFIA

- Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.
- Manual de referència: Protocolo para la prevención y adecuación frente el acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa. (Subdirección General para el Emprendimiento, la igualdad en la Empresa y la negociación colectiva).

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al CCSPT, FPT i SGG	CSPT-PR-194	02/11/2021	Zona	Pàg. 18 de 21
	Propera revisió: 1revisió octubre 2017, 2ona revisió octubre 2021, 3era revisió octubre 2024				

Annex 1: INFORMACIÓ QUE RECULL EL FORMULARI DE COMUNICACIÓ (O DENÚNCIA)

- DADES DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA COMUNICACIÓ

- Nom cognoms
- Grup professional o categoria laboral
- Àmbit de treball
- Telèfon i adreça electrònica de contacte

Si la persona que comunica és l'afectada, també:

- Gènere
- Edat

- DADES DE LA PERSONA/ES AFECTADA/ES (si no és la mateixa que comunica)

- Nom cognoms
- Grup professional o categoria laboral
- Àmbit de treball
- Nom del / de la comandament

- DADES RESPECTE LA SITUACIÓ O INCIDENT

- Lloc en el que es desenvolupa la situació comunicada (dins o fora de la institució i, si és dins, quin ha estat el lloc concret –edifici, planta, etc-)
- Descripció de la situació (fets cronològics, altres persones implicades, concreció de dates i hores el màxim possible, possibles testimonis o proves documentals, actuacions realitzades i per qui, si escau)

Si l'incident és puntual, també:

- Data
- Torn i hora concreta
- Qui exerceix la suposada agressió (pacient, familiar, acompanyant o professional de la institució).
- Nom del suposat agressor (si és un pacient, també NHC)
- Tipus de lesió si n'hi ha

- ALTRES DADES

- Es vol presentar denúncia judicial?
- Possibles mesures correctores que creu necessàries

A cada comunicació enviada s'assignarà número de registre, a efectes d'identificació, per garantir la confidencialitat.

Annex 2: Consentiment informat d'instrucció

Document de consentiment informat per a la instrucció de casos de conflictes o violència, al lloc de treball.

Dades personals

Nom i cognoms

NIF

Àmbit o departament

Telèfon personal de contacte

Adreça electrònica

Dono el meu consentiment al Departament de Recursos Humans, i subsidiàriament a la Comissió per a la Gestió dels Conflictes i la Violència (així com a l'Equip de Valoració) perquè activi el Protocol d'actuació, del qual tinc coneixement, segons les dades exposades en el Formulari de Comunicació o denúncia.

D'acord amb l'exposat a aquest Pla, manifesto que tinc coneixement que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest cas, hem d'actuar amb l'obligació de sigil i reserva, en defensa de la confidencialitat.

Així mateix, accepto col·laborar en les actuacions que siguin necessàries per investigar el cas.

Localitat i data

Signatura


DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al CCSPT, FPT i SGG	CSPT-PR-194	02/11/2021	Zona	Pàg. 20 de 21
Propera revisió: 1revisió octubre 2017, 2ona revisió octubre 2021, 3era revisió octubre 2024				

Annex 3: Comportaments que poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament recollits a la Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.

Assetjament sexual:

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Comportaments modals de naturalesa sexual, incloses l'exhibició de fotos sexualment suggerents o pornogràfiques, d'objectes o de materials escrits, mirades impúdiques, xiulets o fer certs gestos explícits de caràcter sexual. Inclou fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic, SMS, whatsapp o qualsevol altre via electrònica de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats o fregaments amb el cos).
- Insistir per fer una activitat social fora del lloc de treball després que s'hagi posat en clar que l'esmentada insistència és molesta;
- Fer flirteigs ofensius, comentaris insinuants, indirectes, o comentaris obscens.
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe al CCSPT, FPT i SGG	CSPT-PR-194	02/11/2021	2ona	Pàg. 21 de 21
Propera revisió: 1revisió octubre 2017, 2ona revisió octubre 2021, 3era revisió octubre 2024					

- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Assetjament per raó de sexe:

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

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.