

PROCEDIMENT	 Generalitat de Catalunya Departament de Salut	 ICO Institut Català d'Oncologia
REFERÈNCIA: PR-13-GP-C-3015	Institut Català d'Oncologia	Revisió: 2.0
ESTAT: APLICABLE		Data: 27/09/2017
Modificacions: revisió		Pàg.:1 de 14
Paraules clau:		
Propera Revisió: bianual		

SP12.13.2.1 – ACTUAR I PREVENIR DAVANT SITUACIONS DE VIOLÈNCIA OCUPACIONAL INTERNA PER DISCRIMINACIONS A LA FEINA

Autor/Coordinador:	Verificadors:	Aprovadors:
Servei de Prevenció de Riscos Laborals	Cap de Servei de Prevenció de Riscos Laborals Qualitat Corporativa	Direcció de Persones

Objecte

1. INTRODUCCIÓ

Cal considerar el fenomen de la **violència en el lloc de treball** com un factor de risc psicosocial de primer ordre en les organitzacions empresarials. Actualment podem assegurar que la violència ocupacional constitueix un problema emergent en l'àmbit de la salut laboral i cal considerar-la com una qüestió rellevant en el camp dels drets humans. Des d'aquest punt de vista és important avaluar i prevenir de manera efectiva la seva incidència.

A l'hora de considerar la repercussió d'aquestes situacions en la salut dels treballadors és important, no solament la violència física, sinó també la violència de caràcter verbal, psicològic, moral i sexual. Qualsevol tipus d'acte violent pot comportar greus repercussions en la persona treballadora però també en el clima laboral organitzacional, així com sobre la qualitat dels serveis o productes generats per part de qualsevol organització.

En general, i atenent al criteri de la persona o persones que originen un acte violent, podem classificar la violència ocupacional en:

- **Violència ocupacional externa:** actuació de persones alienes a una organització contra els bens materials, les persones o la imatge d'una institució, amb l'objectiu deliberat de malmetre la seva integritat.
- **Violència ocupacional interna:** qualsevol situació de conflictivitat entre personal laboral d'una mateixa organització en la que es facin prevaldre arguments de superioritat per damunt del raonament i la valoració intel·ligent.

Dintre d'aquesta violència interna, i en funció de les característiques de l'acte violent, podem distingir quatre tipus d'actuacions:

- **Agressions:** són aquelles actuacions violentes en que hi ha intervenció de la capacitat física de l'agressor sobre les condicions personals del treballador agredit.
- **Assetjament moral:** són actuacions de caràcter no físic que busquen el desprestigi moral i personal d'un treballador o una alteració voluntària del seu grau de benestar.
- **Assetjament sexual:** conducta verbal o no i/o física d'índole sexual, no volguda per la persona receptora.
- **Altres discriminacions per raó de sexe o gènere, orientació sexual, motius ètnics o creences individuals:** són actuacions que busquen el dany físic o

moral de les persones en funció d'una determinada característica grupal de l'individu.

En aquest procediment es tracten les dues últimes.

2. OBJECTE

L'objectiu d'aquest procediment és instaurar, dins de la política de prevenció de l'Institut Català d'Oncologia, unes directrius generals per a:

- La prevenció i actuació davant les possibles situacions d'assetjament sexual.
- Prevenció i actuació davant les possibles discriminacions per raó de sexe o gènere, orientació sexual, motius ètnics o creences individuals i definir l'actuació per garantir el tracte en condicions d'igualtat, pel que fa a les condicions de treball, en tots els treballadors contractats laboralment a l'Institut Català d'Oncologia, en aquelles activitats que aquests realitzen i el medi ambient del seu lloc de treball, independentment de la duració de la seva contractació, donant compliment a la llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència, i establir un sistema eficient de comunicació i denuncia de les situacions que comportin una alteració del tracte igualitari.

Amb un anàlisi del registre d'incidències, es podran proposar mesures correctores i/o preventives per instaurar un procés de millora contínua. Amb aquest objectiu s'estructuren un seguit d'actuacions específiques que serien:

- Elaborar estratègies de sensibilització.
- Obtenir la informació necessària per a l'elaboració de diagnòstic sobre aquesta temàtica dins l'organització.
- Millorar els canals de coordinació interdepartamentals.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament.
- Crear circuits àgils d'intervenció.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.
- Prevenir les situacions potencialment conflictives i l'assetjament en el lloc de treball.
- Establir pautes d'actuació clares i eficaces davant l'assetjament, protegint a les possibles víctimes.
- Assegurar l'assistència sanitària i/o psicològica al personal afectat per l'assetjament.
- Assegurar la rehabilitació i reincorporació del personal afectat per l'assetjament al seu treball.
- Assessorar jurídica i legalment al personal afectat.

Camp d'aplicació

Aquest procediment s'aplicarà a tots els treballadors contractats a l'Institut Català d'Oncologia, independentment de la durada de la seva contractació, les seves característiques particulars, les condicions de treball, la seva categoria professional o el centre de treball en el que es dugui a terme la seva activitat.

Descripció

1. DEFINICIONS

Assetjament sexual: forma part dels riscos psicosocials de l'activitat laboral i consisteix en 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. L'assetjament sexual és manifesta davant la reiteració i la insistència en conductes sexuals no volgudes per la persona receptora i constitueix en una forma d'abús que s'exerceix, generalment, des de posicions de poder jeràrquic, psíquic o físic, habitualment, en un àmbit laboral, docent o domèstic que suposi subordinació de la persona assetjada, si bé cada cop són més freqüents els casos entre persones del mateix nivell laboral.

Les conductes d'assetjament sexual poden ser verbals, no verbals i/o físics d'índole sexual, no volguts per la persona receptora, o bé un sol incident que pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol un cas d'assetjament sexual.

L'assetjament verbal inclouria bromes, acudits i comentaris sexistes, insinuacions, proposicions, invitacions, exigències, xantatge explícit en forma de requeriment de favors sexuals a canvi de favors laborals, acompanyat d'amenaçes, etc. L'assetjament no verbal inclouria mirades, gestos, contactes, tocaments, persecució, acorralament, agressió subtil, intent de violació, etc.

Hi hauria un últim tipus d'assetjament sexual que seria l'ambiental. És el setge i assetjament mitjançant exhibició permanent de material pornogràfic en l'entorn laboral, imposició de condicions o de vestimenta de treball de caràcter sexualment vexatori, tracte obscè, etc.

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 (laboral, docent, domèstic, etc.), sense que necessàriament existeixi una superioritat jeràrquica.

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

Violència de gènere : tot acte de violència cap al sexe femení i/o masculí que tingui o pugui tenir com a resultat un dany o sofriment físic, sexual o psicològic per a la dona o el home, així com les amenaces de tal actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeix a la vida pública, laboral o privada.

Vigilància de la salut : tècnica de la Medicina del Treball basada en actuacions diagnòstiques aplicades personalment als treballadors per tal d'avaluar el seu estat de salut en relació als riscos laborals. La seva funció última ha d'estar dirigida a evidenciar els conflictes entre les condicions de treball i la salut dels treballadors i orientar organitzadament les activitats i estratègies preventives.

Comissió d'actuació i seguiment d'assetjaments: organisme intern de solució de conflictes d'assetjament, al que s'hagi atorgat dita competència en l'empresa, això amb independència de les accions legals que es pugui interposar davant qualsevol instància administrativa o judicial.

2. RESPONSABILITATS

2.1 De la Direcció General del Institut Català d'Oncologia

- Dotació de tota la infraestructura i eines necessàries per evitar la discriminació dels treballadors de l'Institut Català d'Oncologia.
- Dotació al conjunt de treballadors del Institut Català d'Oncologia de les eines suficients i necessàries per evitar i denunciar situacions d'assetjament sexual o discriminacions en el conjunt de la institució.
- Facilitar la formació i sensibilització dels treballadors en matèria de violència de gènere i discriminacions a la feina per la raó que sigui.
- Difusió d'aquest procediment d'actuació entre els treballadors de l'empresa.
- Establir mesures per evitar represàlies contra els treballadors que denunciïn casos d'assetjament sexual.
- Si existeixen indicis d'un ambient hostil, intimidant o ofensiu en una unitat de treball, no ignorar-los.
- Actuar immediatament davant qualsevol queixa d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe o altres tipus.
- En cas de tenir una denúncia per una tercera persona, la Direcció mantindrà l'anonimat d'aquesta (si els fets no són constitutius de delictes).

2.2 Del Departament de Persones

- Gestionar, conjuntament amb la Unitat Bàsica de Salut Laboral els casos d'assetjament sexual o discriminació detectats en el conjunt de la institució, per desenvolupar les actuacions correctores oportunes en cada cas.
- Facilitar la denuncia dels casos de discriminació en el conjunt de l'Institut català d'Oncologia.
- Lliurar a tots els treballadors de la institució documentació informativa suficient per conèixer les actuacions a realitzar en cas d'assabentar-se ser víctima d'una situació de discriminació en raó de gènere, orientació sexual o altres discriminacions a la feina.

2.3 De la Unitat Bàsica de Salut Laboral.

- Gestionar, conjuntament amb el Departament de Persones els casos de discriminació detectats en el conjunt de la institució, per desenvolupar les actuacions correctores oportunes en cada cas.
- Facilitar la denuncia dels casos de discriminació en el conjunt de l'Institut català d'Oncologia.
- En cas d'una denúncia per un tercer, si ho vol la persona assetjada, se la interrogarà per dur a terme la investigació del cas.
- Comunicar i informar als treballadors, de forma individualitzada, les actuacions a realitzar en cas de ser víctimes de qualsevol discriminació.
- Promoure campanyes de sensibilització per el tracte igualitari, especialment en funció del gènere, dels treballadors de l'Institut Català d'Oncologia.
- Elaborar estudis i valoracions del conjunt de la institució per tal de detectar situacions de risc i predisposició pel que fa al tracte discriminatori en funció del gènere dels treballadors.

2.4 Dels Representants dels Treballadors :

- Vetllar perquè s'apliqui el procediment d'actuació en casos de discriminacions en el conjunt de llocs de treball de l'Institut Català d'Oncologia
- Facilitar i interessar-se per la realització, valoració i publicació dels resultats globals de la incidència de qualsevol tracte discriminatori en els treballadors de la Institució.

2.5 Dels Treballadors:

- Col·laborar amb la Unitat Bàsica de Salut Laboral en el desenvolupament adequat d'aquest procediment de treball

- Facilitar les dades necessàries de les situacions d'assetjament sexual o altres discriminacions per a complimentar adequadament la valoració de cada cas concret.
- Reconèixer els risc laboral de qualsevol discriminació com un dels riscos laborals associat al seu lloc de treball.

2.6 D'una 3a persona denunciant:

- Facilitar l'interrogatori sobre els fets per part de la unitat receptora de la denúncia, si així ho permet la persona assetjada.

3. PREVENCIÓ

a) Elaboració d'estratègies de sensibilització:

- Difondre informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació:
 - Informar de l'existència del procediment d'assetjament al Manual d'acollida del personal de l'ICO.
 - Elaborar díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió.
 - Afavorir la difusió del significat de l'assetjament, fent difusió del procediment dirigida i adaptada als diferents col·lectius i categories laborals.
- Planificar formació específica en riscos psicosocials en general i de la violència ocupacional i les seves manifestacions en particular, a tots els nivells jeràrquics, tècnics dels serveis de prevenció i personal de Direcció de Persones i personal competent en matèria jurídica. Oferir càpsules formatives i informatives a càrrecs de comandament per millorar la responsabilitat i la competència de la direcció a l'hora d'abordar els conflictes i la comunicació. Formació dels directius en habilitats socials i en resolució de conflictes, comunicació, lideratge positiu i treball en equip.
- Investigació de l'abast i naturalesa del problema.
- Formulació de directrius clares per afavorir interaccions socials positives que incloguin:
 - El compromís ètic per part dels empresaris i els treballadors d'impulsar un entorn lliure d'assetjament.
 - Explicar els tipus d'accions que són acceptables i aquelles que no ho són.
 - Establir les conseqüències que comporta l'incompliment de les normes i els valors de l'organització, i les sancions corresponents.
 - Indicar on i com poden obtenir ajuda les víctimes.
 - Compromís per garantir el dret a queixar-se «sense represàlies».
 - Explicar el procediment per formular queixes/denúncies.

- Especificar la funció del director, el Cap, el company de contacte-suport i els representants sindicals.
 - Dades de serveis d'assessorament i ajuda a disposició de la víctima i l'assetjador.
 - Establir algun sistema (bústia, correu electrònic o telèfon) on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.
 - Manteniment de la confidencialitat.
 - Distribució efectiva de normes i valors en tots els nivells de l'organització, per exemple, a través de manuals de personal, butlletins, etc.
 - Garantir que tots els empleats coneixen i respecten els procediments institucionals i els valors de l'organització, potenciant així, la participació de tot el personal en la prevenció de riscos psicosocials.
- Establir contactes independents amb els treballadors (actuació informal).
 - Implicar als treballadors i als seus representants en l'avaluació de riscos i en la prevenció de riscos psicosocials.
 - L'acció sindical juga un paper clau en la protecció del treballador contra la violència interna, així com a òrgan de suport social i estructural (servei jurídic i/o psicològic).
 - Les avaluacions de riscos psicosocials periòdiques i l'elaboració de plans d'acció orientades a l'eradicació dels riscos d'aquesta naturalesa detectats.
 - Estudis de clima laboral i enquestes de satisfacció laboral a tot el personal i d'una manera periòdica.

4. DIMENSIONS I FACTORS DE RISC

Existeixen dos dimensions a tenir en compte:

- **Objectiva:** Comportaments de la (es) persona (es) agent (s).
- **Subjectiva:** Percepcions i valoracions per part de la persona pacient.

Entre els factors de risc més invocats figuren aspectes relacionats amb la cultura organitzacional, el clima social de treball i la composició demogràfica del grup de treball (percentatge relatiu d'homes i dones, dones fent feines característiques del gènere masculí, etc.), amb la dominació i la discriminació de gènere, amb el predomini del rol sexual sobre el laboral, amb abús de poder, el model d'organització del treball, etc.

5. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Amb l'objectiu de que les situacions d'assetjament en el personal contractat pel Institut Català d'Oncologia siguin tractades amb la deguda cura, confidencialitat i rapidesa, i amb les garanties

que el article 4.2 del Estatut dels Treballadors estableix, es portarà a terme, sempre que existeixi la sospita raonada de qualsevol d'aquest casos, en el conjunt dels llocs de treball del Institut Català d'Oncologia, les següents actuacions:

Fases del procediment

5.1 Procediment informal: davant una situació d'assetjament laboral es recomana, en principi, tractar de donar solució als problemes sense formalitats excessives, és a dir, sense necessitat d'anar ni tant sols a la denúncia escrita. Com a primera mesura n'hi haurà prou amb un *procediment informal*.

La persona que se senti assetjada, acompanyada o no, segons prefereixi, d'un membre de la UBSL o Comissió designada a tal efecte, expliqui clara i directament a la persona assetjadora que la seva conducta no es ben rebuda, és incòmoda i interfereix en les condicions de treball.

Quan la persona interessada consideri inadequada la solució prevista anteriorment o no hagi donat un resultat adequat, començarà el *procediment formal*:

5.2 Procediment formal:

5.2.1 Actuació del propi/a afectat/da:

- Es posarà a disposició del treballador afectat la possibilitat de denuncia de la seva situació davant els organismes interns de solució de conflictes als que s'hagi atorgat dita competència en l'empresa, això amb independència de les accions legals que pugui interposar davant qualsevol instància administrativa o judicial:
 - La Unitat Bàsica de Salut Laboral
 - En el Departament de Persones
- El procediment intern de denúncia s'ha d'efectuar preferentment per escrit o de qualsevol altra forma que consti fefaentment la voluntat de denunciar i es farà una exposició suficient dels fets i dels efectes que l'assetjament ha tingut per a la persona afectada.
- La presentació de la denúncia implicarà que l'empresa haurà d'obrir immediatament las diligències informatives prèvies, especialment dirigides a impedir que els fets denunciats continuïn, i també per a impedir qualsevol tipus de represàlies sobre la persona denunciant, a aquest efecte s'articularen les mesures

oportunes. A l'hora de portar a terme la investigació, es faran totes les gestions que es considerin necessàries per a l'aclariment dels fets.

Les parts intervinents hauran de guardar confidencialitat i reserva absolutes, ja que afecta directament a la intimitat i dignitat de les persones.

El procés s'ha de resoldre en un breu espai de temps.

El xantatge sexual, es considerarà sempre com una falta molt greu, l'assetjament ambiental podrà ser valorat com falta greu o molt greu segons les circumstàncies agreujants o atenuants.

- Un cop coneguda la denúncia i per cada cas denunciat, el Departament de Persones i la Unitat Bàsica de Salut Laboral s'obligaran a tramitar conjuntament un expedient d'investigació de la veracitat del cas denunciat que inclourà quantes actuacions es jutgin necessàries, havent-se de centrar:
 - o La Unitat Bàsica de Salut Laboral en la repercussió de caràcter mèdic (físic, psíquic o social) que li ha comportat la incidència de la situació al treballador/a
 - o El Departament de Persones pel que fa als aspectes organitzatius, legals i contractuals que hagin pogut comportar la situació. Atès que els fets podrien ser constitutius de delictes o falta disciplinària, aquest departament valorarà les implicacions legals que el cas pot tenir associat.
- El contingut de la denúncia ha d'incloure:
 - o nom i cognoms de la persona denunciant,
 - o nom i cognoms i càrrec de la presumpta persona assetjadora,
 - o detalls dels fets (lloc, dates, durada i freqüència,...)
 - o noms i cognoms de possibles testimonis
- Un cop conegut tot això, la Direcció de Persones ha de:
 - o Entrevistar-se amb la persona que denuncia
 - o Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés)
 - o Entrevistar-se amb la persona denunciada
- En el procés de denuncia la persona afectada pot estar acompanyada d'una persona de la seva confiança.

5.2.2 Actuació d'una tercera persona/treballador

- En el cas de que la denuncia d'assetjament o discriminació sigui duta a terme, no per la persona afectada sinó per un company del mateix, la unitat receptora de la

denuncia estarà obligat a informar al denunciant que es posarà en contacte amb l'afectat per tal d'esbrinar la realitat de la denuncia i interrogarà si vol que es faci públic el nom de la persona denunciada. Si aquest no ho volgués, es respectarà aquest anonimat davant de l'interrogatori de l'afectat i es gestionarà igualment la investigació encara que la identitat de l'afectat no es faci explícita de forma directa.

- En aquesta circumstància, a l'informe a la Direcció General si que hi constarà el nom del denunciant, tot i que aquesta es compromet a mantenir aquest fet en l'anonimat (si els fets no foren constitutius de delictes)

El registre d'aquestes dades de l'assetjament el portarà a terme el personal de Gestió de Persones de la Direcció de Persones, malgrat la entrada d'informació dels casos pot ser: el mateix departament de Gestió de Persones, la UBSL i els sindicats. Aquests dos últims notificaran cada cas atès, sempre i quan el treballador ompli la notificació de presumpte assetjament o tracte discriminatori.

Tant si el procés s'investiga com si no, el treballador haurà de signar el document "Consentiment d'investigació violència interna".

Després de dur a terme la oportuna investigació del grau d'afectació mèdica (Unitat Bàsica de Salut Laboral) i de les circumstàncies concurrents (Departament de Persones), s'elaborarà un informe complet de la situació que, serà posat en coneixement del CSS i, si s'escau, de la Direcció General de l'Institut Català d'Oncologia per a resoldre la incidència estudiada i dur a terme les actuacions informatives, disciplinàries i fins i tot legals que estimi oportú.

Un cop conclòs l'expedient per part de la Direcció General de l'Institut Català d'Oncologia, tant si acaba en sanció com si acaba sense, s'informarà el Comitè de Seguretat i Salut dels resultats i de les mesures correctores adoptades.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si no hi acaba, la Unitat Bàsica de Salut Laboral farà una revisió de la situació laboral i mèdica en què ha quedat finalment la persona assetjada.

6. DISPOSICIONS I MESURES CAUTELARS

6.1 Confidencialitat: la informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest procediment, tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació. Aquesta informació restarà subjecta al règim previst a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els articles 10 i 11 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de

desembre, de protecció de dades de caràcter personal. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada. La divulgació de dades de qualsevol dels procediments tindrà la consideració de falta greu, amb independència de qualsevol altre tipus de mesura legal que es pogués prendre. Totes les investigacions internes es portaran a terme amb tacte i amb el degut respecte tant a la persona que ha presentat la denúncia com al denunciat/da, tenint aquest el benefici de la presumpció d'innocència.

- 6.2** En totes les comunicacions que, com a conseqüència de la sanció hagin de realitzar-se a la representació laboral, Direcció General, Comitè de Direcció, Comissió Executiva i Consell d'Administració, s'ometrà el nom de la persona objecte de l'assetjament sexual.
- 6.3** En el suposament de resolució de l'expedient amb sanció, que no comporti el trasllat forçós o l'acomiadament, la Direcció prendrà les mesures oportunes per a que l'agressor/a i la persona denunciant no convisquin en el mateix ambient laboral, tenint la persona agredida l'opció de romandre en el seu lloc o la possibilitat de sol·licitar un trasllat, el qual serà resolt, de manera excepcional, fora de les normes que en cada moment estiguin vigents sobre trasllats, no podent suposar una millora o detriment en les seves condicions laborals.
- 6.4** Si el resultat de l'expedient és de sobreseïment, però amb expressa declaració sobre la bona fe de la denúncia, el/la denunciant podrà també sol·licitar el trasllat sense que el mateix suposi una millora o detriment en les seves condicions laborals.
- 6.5** Si per part de l'agressor/a tinguessin lloc represàlies o actes de discriminació sobre la persona denunciant, dites conductes seran considerades com falta laboral, incoant-se el corresponent expedient disciplinari.
- 6.6** L'àrea de Gestió de Persones, la Unitat Bàsica de Salut Laboral i Delegats de prevenció, hauran de proporcionar informació i assessorament a quants treballadors ho requereixen sobre el temes objectes d'aquest procediment.
- 6.7** Les persones directives i personal que tingui alguna competència en els procediments d'assetjament sexual, rebran formació específica amb la finalitat de garantir la prevenció i resolució eficaç de l'assetjament.
- 6.8** Durant tot el procés, tant el denunciant com el denunciat, podran ser assistits per un representant legal dels treballadors o per una persona de la seva confiança, que sigui treballador/a del centre.
- 6.9** Es posarà a disposició de la defensa de la persona denunciant, tots els medis de prova (ja siguin testimonials, documentals o de qualsevol altre tipus) que siguin sol·licitats i es consideren apropiats, proporcionals i legals.
- 6.10** En els casos de mala fe i/o denúncia falsa, serà considerat com falta molt greu per part de la persona denunciant.

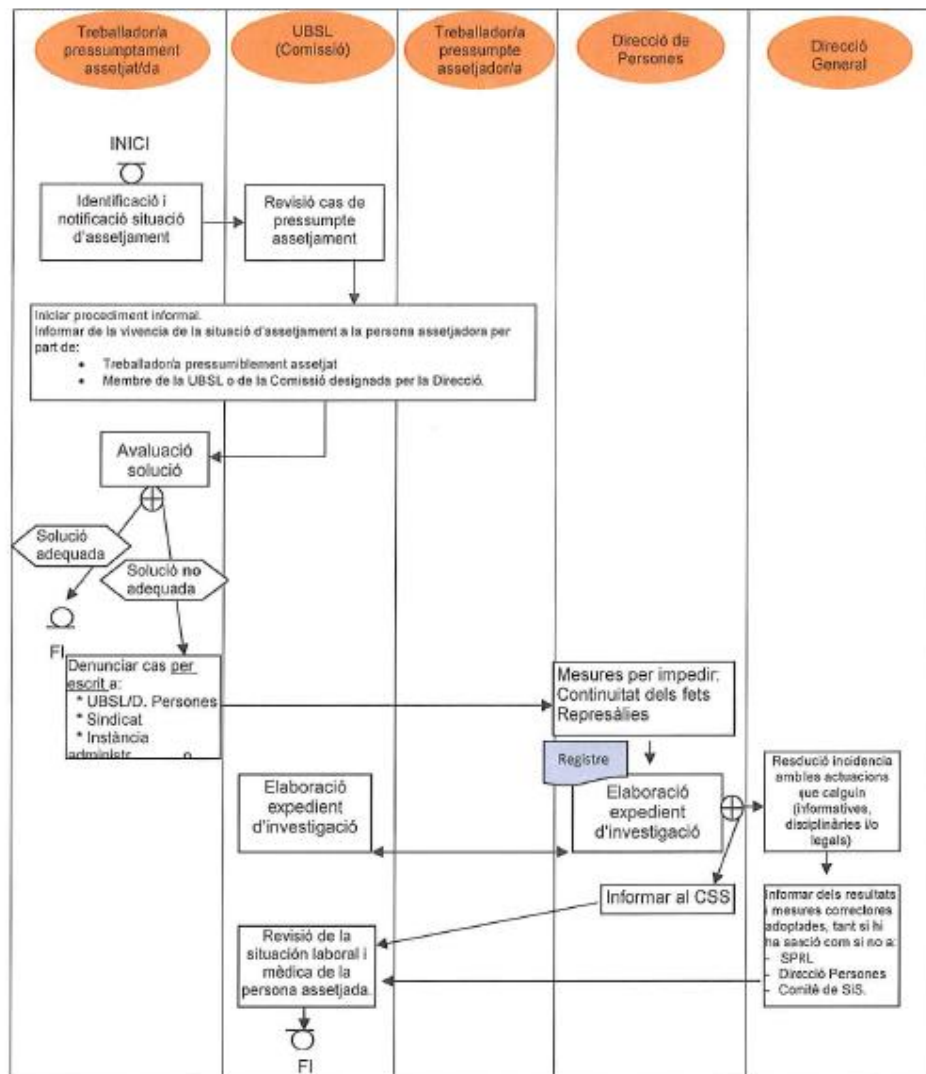
7. GRUPS DE RISC

Tradicionalment, les afectades d'assetjaments sexuals han estat les dones, si bé aquesta situació està canviant i, actualment, es donen casos en què els assetjats són homes. Tot i així, es poden assenyalar alguns grups més vulnerables que haurien de focalitzar especial atenció:

- Les dones en general, especialment, les divorciades i les separades
- Les dones recentment incorporades al mercat de treball
- Les dones amb discapacitats
- Les dones que pertanyen a minories ètniques
- El personal eventual i temporal
- El personal que ocupa llocs de treball que tradicionalment es consideren destinats a l'altre sexe
- Les persones homosexuals
- Els homes joves

Les condicions d'aplicabilitat d'aquest protocol en el Institut Català d'Oncologia tindran especial cura d'aquestes circumstàncies.

DIAGRAMA DE FLUX



8. IMPRESOS RELACIONATS

IMP-13-GP-H-3005	Notificació de presumpte assetjament o tracte discriminatori
IMP-13-GP-H-3006	Consentiment investigació violència interna

Indicadors associats

IN-089: Mesurar el grau d'investigació de la violència ocupacional

Bibliografia

- Factors de risc psicosocial a l'àmbit sanitari- Universitat Abad Oliva-UCF