

**PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A LA
PREVENCIÓ I ABORDATGE DE
L'ASSETJAMENT SEXUAL,
L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
I L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC
A L'INSTITUT D'ESTUDIS CATALANS**

Contingut

1. Declaració Institucional
2. Finalitats
3. Definicions i exemples
 - 3.1. L'assetjament sexual
 - 3.2. L'assetjament per raó de sexe
 - 3.3. L'assetjament psicològic
 - 3.4. Tipologies d'assetjament sexual, per raó de sexe i psicològic
4. Àmbit de protecció
5. Drets, obligacions i orientacions
 - 5.1. La direcció
 - 5.2. La representació de les persones treballadores
 - 5.3. Les persones treballadores
6. Mesures de prevenció de les conductes d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament psicològic
7. Òrgans i unitats responsables
8. Procediment d'actuació en cas de denúncia
 - 8.1. Principis d'actuació
 - 8.2. Drets de la víctima i de la persona denunciada
 - 8.2.1. Drets de la víctima
 - 8.2.2. Drets de la persona denunciada
 - 8.3. Inici del procediment
 - 8.4. Actuació de la Comissió
 - 8.4.1. Tramitació
 - 8.4.2. Mesures cautelars
 - 8.4.3. Resolució
 - 8.4.4. Confidencialitat
 - 8.4.5. Arxiu i custòdia de l'expedient
9. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament psicològic
 - 9.1. Persones que consideren que l'estan patint
 - 9.2. Testimonis
10. Sancions i accions correctives

ANNEX 1. Model de Sol·licitud d'Intervenció de la Comissió d'investigació i resolució de casos d'assetjament.

ANNEX 2. Normativa aplicable

1. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

L'Institut d'Estudis Catalans, en endavant l'IEC, vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones. Totes les dones i homes vinculades a l'IEC, independentment de la seva condició, tenen dret que es respecti la seva dignitat, i tots els dones i homes de l'IEC, independentment de la seva condició, tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, l'IEC considera l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic, com comportaments reprovables, per la qual cosa es compromet a fer-ne un abordatge integral.

Per aconseguir aquest propòsit l'IEC demana que totes les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, ja sigui laboral ja sigui acadèmica, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreguin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

L'IEC es compromet a:

- Declarar formalment i difondre el seu rebuig a tot tipus d'assetjament, en totes les seves formes i manifestacions.
- Promoure una cultura de la prevenció contra l'assetjament i mitjançant la difusió d'aquest protocol a tota l'organització, facilitar oportunitats d'informació i formació de sensibilització per a totes les persones que en formen part.
- Denunciar i investigar, d'acord amb el que preveu aquest protocol, qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament.
- Acompanyar i assessorar a les víctimes d'aquestes situacions.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de la institució.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat cada 4 anys.

2. FINALITATS

Aquest protocol té com a finalitats :

- Prevenir l'aparició de conductes d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe o d'assetjament psicològic entre les persones vinculades a l'IEC.
- Establir unes pautes d'actuació davant una denúncia relacionada amb les conductes esmentades i, si escau, proposar l'adopció de les mesures preventives i/o correctores adequades, sens perjudici de que la persona afectada opti per altres vies judicials diferents d'aquest protocol.
- Establir mesures d'acompanyament i suport a les persones afectades.

3. DEFINICIONS I EXEMPLES

3.1. L'ASSETJAMENT SEXUAL

L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyallem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual.

I. Verbal

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

II. No verbal

- Mirades lascives al cos.

- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual o caràcter ofensiu.

III. Físic

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

3.2 L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

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

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) :

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de **l'embaràs o maternitat** de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Per exemple:

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.

- La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

3.3. L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC

L'assetjament psicològic o *mobbing* ha estat definit com la pressió laboral destinada a aconseguir l'autoeliminació del treballador/a per mitjà de la seva denigració professional, fent servir abusivament o de mala fe les facultats organitzatives de què disposa l'empresa.

Una sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya del 20 de juny de 2005, la defineix com una situació en què s'exerceix una violència psicològica, de manera sistemàtica, recurrent i durant un període prolongat, sobre una persona o diverses persones en el lloc de treball, amb la finalitat de destruir les xarxes de comunicació i la reputació de la víctima o víctimes, pertorbar greument l'exercici de les seves tasques i aconseguir que aquesta persona abandoni el lloc de treball.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, assenyalem alguns dels comportaments més freqüents que s'acostumen a descriure com a característics de conductes d'assetjament psicològic em l'àmbit laboral:

- Assignar feines sense cap valor o utilitat, fet que degrada professionalment el treballador/a.
- Restar valor sistemàticament a l'esforç del treballador/a o al seu èxit, o atribuir-los a l'atzar o a altres factors.
- Menystenir o ofendre personalment, professionalment la persona del treballador/a.
- Restringir les possibilitats de comunicació del treballador/a amb altres companys.
- Ignorar, fer el buit o excloure el treballador/a dins de l'organització laboral.

La consideració d'assetjament psicològic exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

No es considera assetjament laboral:

- La simple situació de tensió o mal clima laboral.
- Fets aïllats, com ara, conflictes puntuals entre treballadors i treballadores.
- Les conductes que es donen entre el personal, que succeeixen exclusivament a l'esfera de la vida privada.
- Les accions irregulars organitzatives que afecten al col·lectiu.
- Les crítiques constructives, explícites i justificades.
- La supervisió i control, així com l'exercici de l'autoritat, sempre que s'exerceixi amb el respecte interpersonal adient.
- Els comportaments excessivament autoritaris i arbitraris que afecten al col·lectiu.

3.4. TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I PSICOLÒGIC

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament.

Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

En funció de si es condiciona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament, es distingeix:

- **L'assetjament d'intercanvi** (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.
- **Assetjament ambiental:** el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe.

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic pot produir-se:

- Entre companys/es (assetjament horitzontal).
- D'un comandament a un/a subordinat/da (assetjament vertical descendent).
- Per part d'un subordinat/da a un comandament (assetjament vertical ascendent).

També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'empresa, o es produeix per part d'aquesta: clients, proveïdors/es; persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, persones de serveis externalitzats, etc.

En alguns casos l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic poden produir-se de forma no intencional, però en qualsevol cas és inacceptable.

4. ÀMBIT DE PROTECCIÓ

Les disposicions d'aquest protocol s'apliquen a :

- Tot el personal que tingui una relació laboral amb l'IEC.
- Tots els membres, independentment de la seva condició.
- Les persones que formen part o ostenten algun càrrec en les juntes de les Societats Filials.
- El personal de les empreses externes contractades per l'IEC i que prestin els seus serveis a les seves instal·lacions.
- Aquelles persones que, tot i no formar part de cap dels col·lectius anterior, mantenen relacions professionals i interactuen amb l'IEC o amb les persones que hi treballen.

5. DRETS, OBLIGACIONS I ORIENTACIONS

5.1 LA DIRECCIÓ

L'IEC és responsable de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i té l'obligació de construir un ambient de treball que respecti la dignitat de les persones treballadores.

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats sobre d'altres persones són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que notifiqui una denúncia.
- Informar o investigar seriosament les denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la resolució d'una denúncia.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

5.2 LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic en el treball mitjançant la

sensibilització i la comunicació a la direcció de l'IEC de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

Sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de Riscos Laborals, s'articularan mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment de l'aplicació d'aquest protocol.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments
- Contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint algunes de les situacions descrites.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

5.3 LES PERSONES TREBALLADORES

Les persones treballadores tenen el dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual, assetjament per raó de sexe ni assetjament psicològic.

Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos. A l'apartat 9 d'aquest protocol trobem les orientacions pràctiques per saber com s'ha d'actuar.

L'obligació de tractar els altres amb respecte.

Totes les persones que formen part del col·lectiu de l'IEC tenen l'obligació i la responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, col·laboradors, o proveïdors.

És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona es senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres).

L'obligació de no ignorar aquestes situacions.

Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar. A l'apartat 9 trobem les orientacions pràctiques per actuar.

L'obligació d'informar sobre les situacions assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.

L'assetjament és un tema molt greu, i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte és important.

Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

Tots els membres de l'organització, quan se'ls demani, tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament psicològic.

6. MESURES DE PREVENCIÓ DE LES CONDUCTES D'ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT PSICOLÒGIC

L'IEC ha d'impulsar actuacions de prevenció, informació, formació i sensibilització en relació amb l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic, amb l'objectiu d'eradicar per complet aquest tipus de conductes.

És prioritari difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tot el col·lectiu de persones que conformen l'IEC i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

Per a fer-ho es plantegen les següents mesures :

- a) Desenvolupar una estratègia de comunicació, amb l'objecte de que aquest protocol sigui conegut per tots els membres de la comunitat de l'IEC. Entre d'altres, les eines que es faran servir per difondre'l són :
 - Web de l'IEC
 - Web de les Societats Filials
 - Intranet del personal
 - Intranet dels membres
 - Plens
 - Reunions de Societats Filials
 - Butlletí de l'IEC

- b) Desenvolupar activitats de formació i informació, adreçades **a tota la comunitat de l'IEC** per tal de sensibilitzar els diferents col·lectius sobre la gravetat d'aquestes conductes i l'impacte que produeixen en la salut i el benestar de les persones, especialment a l'entorn de :
- Què és i què no és assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament psicològic.
 - La política de prevenció de l'assetjament, assetjament per raó de sexe i assetjament psicològic.
 - Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (administrativa i judicial).

Específicament es faran accions per a aquests tres nivells de persones:

- Les persones que s'incorporen a l'organització.
 - Les persones amb responsabilitats de direcció sobre persones.
 - Les persones amb responsabilitats directes en el procés de gestió i investigació de denúncies.
- c) Elaborar estudis, informes o estadístiques que permetin conèixer la incidència d'aquests tipus de situacions a l'IEC, peticions d'informació, denúncies, actuacions, resolucions, etc; anònimament i sense referències de caràcter personal. Aquesta funció la desenvoluparà la Comissió per a la Igualtat de l'IEC.
- d) Organitzar alguna activitat acadèmica relacionada coincidint amb el Dia de la dona treballadora, el Dia mundial contra la violència de gènere o el Dia mundial de la seguretat i la salut en el treball.
- e) Incorporar aquest protocol a la informació que es dona a les persones que inicien la seva relació laboral amb l'IEC.

7. ÒRGANS I UNITATS RESPONSABLES

Comissió d'Investigació i Resolució de Casos d'Assetjament : Amb aquest protocol es constitueix aquesta comissió, que tindrà com a objectiu recollir les denúncies sobre assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament psicològic, incoar el procediment descrit en l'apartat 8, investigar-les, proposar mesures cautelars, si escau, i emetre un informe un final amb la resolució del conflicte i una proposta de mesures a adoptar.

Aquesta comissió estarà formada per les persones següents:

- el/la secretari/ària general, que exerceix funcions de president
- el/la gerent/a,

- els membres de la Comissió d'Igualtat, que el conformen :
 - dos representants de l'empresa
 - dos representants de les persones treballadores

Eventualment, quan la Comissió ho consideri oportú, podrà incloure en la investigació i el tractament dels casos plantejats un assessor/a jurídic/a, un/a tècnic/a de prevenció assignat pel Servei de Prevenció contractat, o un metge o metgessa d'aquest mateix Servei; en tots els casos amb veu però sense vot.

L'Equip de Govern : és l'òrgan competent per a resoldre els procediments iniciats per la Comissió, d'acord amb el seu dictamen, i determinar les mesures correctores a aplicar.

El/la gerent/a : és la persona que ha de fer efectives les resolucions de l'Equip de Govern i executar les mesures que aquest decideixi.

8. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ EN CAS DE DENÚNCIA

L'IEC vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments.

8.1 PRINCIPIS D'ACTUACIÓ

Audiència, imparcialitat i contradicció: el procediment d'actuació ha de garantir l'audiència, el tractament just i la defensa de totes les persones que hi estiguin implicades, que poden ser acompanyades per la persona que escullin, inclosos assessors legals, si així ho consideren oportú.

Protecció de la dignitat de les persones implicades: l'IEC ha d'adoptar les mesures necessàries per garantir el dret a la protecció de la dignitat de les persones implicades, incloses les persones denunciades, donant-los suport en les diferents fases del procediment.

Confidencialitat: el procediment d'actuació, i la documentació que en forma part, és confidencial. L'obligació de confidencialitat s'estén a totes les persones que intervinguin en el procediment. D'acord amb això, només les parts implicades en el cas i els membres de la **Comissió d'Investigació i Resolució de Casos d'Assetjament**, així com totes les persones que intervinguin en el procediment, poden accedir als documents relacionats amb aquest i tenen l'obligació de mantenir la confidencialitat. En cas d'incompliment de l'obligació de confidencialitat s'han d'adoptar les corresponents mesures disciplinàries.

Diligència i celeritat: el procés de recopilació d'informació s'ha de fer amb el màxim de celeritat possible i amb el màxim de sensibilitat i respecte dels drets de cadascuna de les persones implicades. La investigació i la resolució del conflicte s'han de dur a terme amb professionalitat

i diligència i sense demores indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible, respectant-ne les garanties.

Protecció davant de possibles represàlies: s'han de prendre totes les mesures necessàries per garantir l'absència de represàlies contra les persones que formulin una denúncia, que compareguin com a testimonis o que participin en una investigació sobre conductes com les descrites en aquest protocol, excepte en els casos en què aquestes persones actuïn de mala fe, en què es poden derivar responsabilitats disciplinàries.

8.2 DRETS DE LA VÍCTIMA I DE LA PERONA DENUNCIADA

8.2.1 Drets de la víctima

- a) Ser citada, escoltada i poder expressar-se lliurement.
- b) Rebre un tracte just.
- c) Estar acompanyada, si ho desitja, per algú de confiança o per assistència lletrada al llarg de tot el procés.
- d) Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.
- e) Rebre còpia completa de la documentació de l'expedient.
- f) Rebre informació de la resolució de l'expedient.

8.2.2 Drets de la persona denunciada

- a) Rebre informació de la denúncia presentada.
- b) Veure respectada la seva presumpció d'innocència.
- c) Ser citada, escoltada i poder expressar-se lliurement.
- d) Estar acompanyada, si ho desitja, per algú de confiança o per assistència lletrada al llarg de tot el procés.
- e) Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.
- f) Rebre còpia completa de la documentació de l'expedient.
- g) Rebre informació de la resolució de l'expedient.

8.3 INICI DEL PROCEDIMENT

El procediment d'actuació s'inicia enviant un correu electrònic a l'adreça XXXXXX@iec.cat amb una **Sol·licitud d'Intervenció de la Comissió d'Investigació i Resolució de Casos d'Assetjament**, d'acord amb el model adjunt com ANNEX 1, per part de **la persona afectada o de qualsevol persona que hagi tingut coneixement directe o indirecte** dels fets que motiven la sol·licitud.

En el cas que algun dels integrants de la Comissió fos part implicada en la situació de possible assetjament, aquesta persona no pot participar en la resolució del cas.

La presentació d'una denúncia davant les autoritats laborals o judicials competents, deixa en suspens el procediment establert en aquest protocol.

8.4 ACTUACIÓ DE LA COMISSIÓ

La Comissió té l'obligació d'escoltar i atendre la persona afectada, prendre-li declaració, i de posar en funcionament, si escau, els mecanismes d'ajuda i suport necessaris per resoldre la situació plantejada, independentment de la qualificació final dels fets.

8.4.1 Tramitació

Un cop rebuda la sol·licitud d'intervenció, en el termini màxim de cinc dies hàbils, se'n farà arribar una còpia a la resta de persones implicades, que tenen cinc dies hàbils per a presentar per escrit la seva explicació dels fets.

Un cop rebudes les al·legacions de la persona denunciada, el president de la Comissió convocarà els seus membres per estudiar tota la documentació rebuda de totes les persones implicades. Un cop valorats els fets que s'exposen en els escrits rebuts, la Comissió pot convocar qualsevol de les parts implicades per a demanar els aclariments que consideri convenients, així com els testimonis dels fets, si n'hi haguessin.

En l'exercici de les seves funcions, la Comissió pot demanar els informes necessaris i sol·licitar, si escau, la col·laboració o assessorament de qui pugui correspondre per dur a terme les seves actuacions. Totes les persones vinculades a l'IEC tenen l'obligació de col·laborar en els processos que es desenvolupin, facilitant tota la documentació i informació que siguin necessàries.

8.4.2 Mesures cautelars

Tenint present les circumstàncies de cada cas, la Comissió pot proposar a l'Equip de Govern l'adopció de mesures cautelars per tal d'evitar el contacte o la dependència acadèmica o laboral entre la persona afectada i la persona denunciada, així com facilitar l'acompanyament de la persona afectada.

Les mesures cautelars que s'adoptin no prefiguren en cap moment el resultat final d'aquest procediment.

No es poden adoptar mesures cautelars que puguin causar un perjudici de reparació difícil o impossible a les persones interessades o que impliquin una vulneració dels seus drets.

8.4.3 Resolució

Quan la Comissió entén que dels fets exposats no se'n desprèn que es tracti d'un cas d'assetjament, emetrà un informe en aquest sentit, del qual es traslladarà una còpia a totes les persones implicades.

Quan la Comissió entengui que es tracta d'un fet que no constitueix assetjament però que constitueix un comportament sexista, discriminatori o que vulnera la dignitat personal i pot generar risc psicosocial, emetrà una resolució en tal sentit que serà remesa a l'Equip de Govern, en la que proposarà les mesures correctores que estimi oportunes. D'aquesta resolució es traslladarà una còpia a totes les persones implicades.

Quan la Comissió entengui que en la situació plantejada estem davant d'un cas d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament psicològic, emetrà una resolució en tal sentit que serà remesa a l'Equip de Govern, en la que proposarà les mesures correctores que estimi oportunes. D'aquesta resolució es traslladarà una còpia a totes les persones implicades.

En aquest cas la Comissió, si no ho ha fet abans, proposarà a l'Equip de Govern l'adopció de mesures cautelars per tal d'evitar el contacte o la dependència, laboral o acadèmica entre la persona afectada i la persona denunciada.

8.4.4 Confidencialitat

Els membres de la Comissió han de garantir en tot el procés la confidencialitat de les dades i de les informacions obtingudes, a excepció d'aquelles que, per raó del que preveu aquest protocol, s'hagin de comunicar a terceres persones. Pel que fa al tractament de les dades de caràcter personal es té en compte la legislació vigent en matèria de protecció de dades.

8.4.5 Arxiu i custòdia de l'expedient

Un cop finalitzat el procediment i implementades les actuacions acordades, correspondrà al Servei de Recursos Humans l'arxiu i custòdia de l'expedient.

9. ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL, D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O D'ASSETJAMENT LABORAL

9.1. PERSONES QUE CONSIDEREN QUE L'ESTAN PATINT

Orientacions pràctiques per saber com actuar.

Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volem que es repeteixin, preferentment amb un escrit adreçat a aquesta persona que inclogui :

- Una descripció dels fets (incloent detalls, dates, i la descripció dels comportaments ofensius).
- Una descripció del sentiments que provoca aquesta situació o comportament.
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.
- Posar la data i guardar-ne una còpia.

En cap cas aquesta comunicació directa prèvia és una condició necessària per formular la denúncia que regula aquest protocol.

Documentar l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament psicològic. És important prendre nota de qualsevol incident (què ha passat, quan, com, el comportament ofensiu i la resposta generada, i si hi havia testimonis).

Demanar suport. En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament amb la persona que està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport, i que es faci quan abans millor, ja sigui mitjançant el Comitè d'Empresa, la Comissió d'Igualtat, o qualsevol altre persona a qui la persona afectada li tingui confiança. Aquestes persones poden :

- Ajudar a comunicar amb la persona que està creant aquesta situació.
- Adreçar-se en nom de la persona afectada a aquesta persona; fer-li saber que el seu comportament està molestant, i advertir-lo de les conseqüències de continuar en la seva actitud.
- Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc del propi IEC o les accions legals (via administrativa o judicial).

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'empresa: demanar la intervenció del Comitè d'Empresa o de la Comissió d'Igualtat, o presentar una **Sol·licitud d'Intervenció de la Comissió d'Investigació i Resolució de Casos d'Assetjament** per tal que obri el degut procés.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre, i en tot cas, es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (Jutjat Social) per protegir els drets. Especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna.

I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal. En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes poden facilitar també informació, suport i assistència.

9.2. TESTIMONIS

Si observes que un company o una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers una altra, o si algú en el teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris. En aquest apartat trobaràs les orientacions pràctiques per saber com has d'actuar.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho.

Advertir la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat.

En la mesura que sigui possible, és important advertir la persona que provoca l'assetjament que la seva actitud és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.

En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adreci a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament continua es recomana que la persona assetjada presenti una denúncia interna, perquè la **Comissió d'Investigació i Resolució de Casos d'Assetjament** obri un procés d'investigació.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament psicològic, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, té dret a presentar una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol.

10. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i assetjament psicològic estan explícitament prohibits per aquest protocol i, si queden demostrats, quan afectin l'àmbit laboral es tractaran com a una infracció disciplinària. Aquests comportaments es consideren faltes greus o molt greus, segons els circumstàncies del cas.

Tal i com marca l'Estatut dels Treballadors són motiu d'acomiadament disciplinari, entre d'altres, "l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació

sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa" (art. 54.2g).

Així mateix, la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual (art. 8.13) i com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe (art. 8.13 bis).

Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o ha col·laborat en la investigació, també constitueixen una greu infracció disciplinària.

11. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

El seguiment del protocol anirà a càrrec de la Comissió d'Igualtat formada per:

- 2 Representant/s de les persones treballadores.
- 2 Representant/s de l'empresa.

Les funcions de la Comissió de Seguiment seran:

- ✓ Reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resoltes.
- ✓ Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

ANNEX I

SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ I RESOLUCIÓ DE CASOS D'ASSETJAMENT

DADES DE LA PERSONA SOL·LICITANT

Nom i cognoms:

DNI:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Vinculació amb l'IEC:

COMUNICACIÓ DELS FETS QUE MOTIVEN LA SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ DE LA COMISSIÓ

DADES DE LA PERSONA RESPECTE A LA QUAL ES DEMANA LA INTERVENCIÓ

Nom i cognoms:

Adreça electrònica *(si es coneix)*:

Telèfon *(si es coneix)*:

Vinculació amb l'IEC:

EXPLICACIÓ DELS FETS QUE MOTIVEN LA SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ DE LA COMISSIÓ *Expliqueu els fets que motiven aquesta sol·licitud i que voleu posar en coneixement de la Comissió.*

TESTIMONIS *(si n'hi ha)*

Nom i cognoms:

Adreça electrònica *(si es coneix)*:

DOCUMENTACIÓ ADJUNTA

Adjunteu, si s'escau, documentació que fonamenti la petició.

ALTRES CONSIDERACIONS

Feu constar qualsevol altra consideració que cregueu convenient.

Signatura:

Nom i cognoms: Lloc i data:

ANNEX II – NORMATIVA APLICABLE

Aquest protocol es fonamenta en:

- La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979), que estableix el principi de la no-discriminació i proclama que tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets, sense cap distinció, i, per tant, sense discriminació de sexe, i que insta a invocar tots els drets i totes les llibertats que proclama, fent referència específicament, en els articles 10 i 11, a la igualtat de drets entre dones i homes en els estudis i en el treball.
- La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona de l'Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 48/104/1993, que defineix en els articles 1 i 2 en què consisteixen els actes de violència contra les dones i els marcs en què s'exerceix aquesta violència.
- La Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (Niça, 2000), que, en l'article 21, prohibeix qualsevol discriminació i, en particular, la que s'exerceix per raó de sexe, raça o ètnia, classe social, discapacitat, edat o orientació sexual, entre d'altres, i que també defineix en els articles 14 i 15 el dret a l'educació i al treball.
- La Directiva 2002/73/CE del Parlament europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, la qual modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, que en l'article 2 defineix l'assetjament i prohibeix aquest tipus de conductes.
- 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 matèria de treball i ocupació, que estableix que les situacions d'assetjament sexista i assetjament sexual s'han de considerar discriminatòries i, per tant, s'han de prohibir i sancionar de manera adequada, proporcional i dissuasiva. El Codi comunitari de conducta per combatre l'assetjament sexual, de 27 de novembre de 1991, constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva d'aquesta directiva comunitària.
- La Constitució espanyola, que propugna, en els articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2, la llibertat, el respecte i la igualtat entre ciutadans.
- La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, que en els articles 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 i 41 complementa i modifica algunes mesures del Codi penal en matèria de violència per tal de protegir la persona que està patint una situació de violència.
- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que defineix, en l'article 7, els conceptes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. En l'article 13 dictamina que en els procediments judicials no penals en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació. D'altra banda, condemna la violència de gènere i incorpora, en l'article 48, mesures específiques per prevenir aquestes situacions a la feina i incloure mecanismes a les empreses per donar curs a les denúncies o reclamacions que es formulin. En l'article 51 exposa els criteris d'actuació de les administracions públiques, les quals han d'establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. I, per acabar, en l'article 62 preveu que les administracions públiques han de disposar d'un protocol d'actuació en aquest sentit.
- El Codi penal, que preveu, en els articles 184 i 173, les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o orientació sexual.
- La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que dictamina les infraccions i la prevenció en matèria de riscos laborals, incloent-hi els riscos psicosocials derivats del treball.

— El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, per la qual es regeix el personal funcionari de les universitats públiques, i que dictamina, en l'article 52, el deure dels treballadors a tractar tothom amb respecte, i tipifica, en l'article 95, les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe com a faltes molt greus i no tolerades en cap circumstància.

— La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, que defineix, en l'article 3, el concepte de violència masclista. Inclou, en els capítols 2 i 5, l'obligació de formar i sensibilitzar la població sobre la violència, i especifica, en l'article 28, que el Govern ha d'impulsar que les empreses creïn mesures concretes i procediments per prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

— La Llei 11/2014, de 2 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, que estableix en l'article 1 el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i que defineix en l'article 4 les diferents formes de discriminació i assetjament. En l'article 13, especifica que aquests principis de no-discriminació i de respecte són aplicables a l'àmbit universitari, i que la Generalitat i les universitats de Catalunya, respectant la llibertat de càtedra i l'autonomia universitària, han de promoure conjuntament mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilitat de les persones LGBTI i el desenvolupament de mesures per a la no-discriminació i la sensibilització en l'entorn universitari, i han d'elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

— La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que obliga, en l'article 18.3, a tots els poders públics a aprovar en el termini de dos anys un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

— El Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

— El Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (article 8.13 i 8.13 bis).

Aquest protocol respon a la mesura 9 del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'IEC del període 2022 - 2026 :

“Revisió del protocol d'assetjament psicològic per incloure l'assetjament sexual i per raó de sexe, i fer-ne difusió”.