

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL, D'IDENTITAT DE GÈNERE O D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE

PLA D'IGUALTAT DE L'IERMB

Versió 1.2. Entrada en vigor: Maig 2022 . Vigència fins a: 1 de Juny 2024

Capítol 1

1. COMPROMÍS	1
2. ÀMBIT D'APLICACIÓ SUBJECTIU	1
3. FINALITATS	2
4. MARC NORMATIU	2
5. DEFINICIONS.....	5
6. COL·LECTIUS D'ESPECIAL ATENCIÓ.....	8
7. PRINCIPIS I GARANTIES.....	8

Capítol 2

1. COMPETÈNCIES	10
2. DRETS I OBLIGACIONS	10
3. ESTRATÈGIES I INSTRUMENTS.....	12

Capítol 3

1. PROCÉS D'INTERVENCIÓ	14
Fase 1: Comunicació i assessorament	14
Fase 2: Denúncia i investigació	15
Fase 3: Resolució	17
4. RECOMANACIONS PER FER UN BON ACOMPANYAMENT DEL CAS	20

Capítol 4

1. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL	21
2. INFORMACIÓ A LA PLANTILLA.....	21

CAPÍTOL 1

1. COMPROMÍS

L'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona, en endavant IERMB, considera l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere i la violència masclista com comportaments inacceptables. Així doncs, es compromet a fer-ne un abordatge integral, preventiu, i a actuar davant de situacions d'assetjament, mitjançant:

- La declaració del compromís de tolerància zero davant de l'assetjament i de la violència masclista en totes les seves formes i manifestacions.
- La promoció d'una cultura de prevenció contra l'assetjament i la violència masclista a través d'actuacions formatives i informatives de sensibilització dirigides a totes les persones amb relació amb el propi IERMB, tal com es defineix a l'apartat 1.2 Àmbit d'aplicació subjectiu.
- La comunicació/denúncia, la investigació i la intervenció, d'acord amb els procediments i les mesures disciplinàries/sancions previstes en aquest protocol, de qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament o de violència masclista, sens perjudici que la persona afectada opti per altres vies administratives o judicials diferents d'aquest protocol.
- L'acompanyament i l'assessorament de les víctimes d'assetjament o de violència masclista.

Aquest protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament. Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i del paper que ocupa i que es desenvolupa a l'epígraf de "Drets i obligacions de la direcció, RLPT i persones treballadores" d'aquest document.

Aquests compromisos són públics i es comuniquen a totes les persones amb relació amb l'IERMB.

Aquest protocol ha estat elaborat i acordat en la Comissió d'Igualtat formada per la representació de la direcció de l'IERMB i de les persones treballadores.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ SUBJECTIU

Aquest Protocol té com a àmbit d'aplicació material totes les conductes definides a l'apartat 5, d'aquest capítol derivades de les activitats que tingui lloc a l'entorn organitzatiu de l'IERMB, es produeixin per mitjans verbals, presencials o electrònics (missatges de correu, xarxes socials, WhatsApp, etc.).

L'àmbit d'aplicació inclou tant aquelles conductes que es produeixin en l'àmbit organitzatiu de l'IERMB (espais físics d'aquest), com en aquells espais en què les persones participin per la seva vinculació amb l'IERMB (ja sigui una activitat de prestació de serveis, de representació de l'IERMB o activitat acadèmica), així com qualsevol conducta que estigui vinculada a una relació derivada de l'activitat laboral o acadèmica a l'IERMB.

L'abast d'aplicació del present protocol no està delimitat ni per l'espai físic ni per la jornada laboral, de manera que es procedirà a l'aplicació protocol·lària dels casos donats fora de l'horari laboral o comesos fora de les instal·lacions de l'IERMB, sempre que aquests estiguin relacionats laboral o acadèmicament.

Finalment, en quant a l'àmbit d'aplicació subjectiu, aquest protocol s'aplica a:

- a. Totes les persones amb vinculació laboral o estatutària amb l'IERMB, així com els estudiants o persones que estiguin realitzant pràctiques vinculades a l'activitat que desenvolupa l'IERMB. Si fa menys d'un any que la persona afectada ha deixat de formar part de qualsevol dels grups anteriors esmentats, aquest protocol és igualment aplicable, sempre que l'autor o autors de la conducta continuïn mantenint vinculació amb l'IERMB.
- b. El personal de les empreses externes contractades per l'IERMB i que prestin els seus serveis a aquest, sempre que una de les persones implicades en els fets pertanyi als col·lectius indicats en l'apartat a. En aplicació de les obligacions establertes per a la coordinació d'activitats empresarials recollides a la Llei 31/1995 i al Reial decret

171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la llei esmentada, s'ha d'informar a les empreses externes de l'existència d'aquest protocol. Les persones que es relacionen laboralment de manera externa amb l'IERMB i ja comptin amb un protocol d'assetjament propi, hauran de posar-se a disposició d'aquest. En cas que s'hagin d'implementar mesures, s'establirà una comunicació recíproca entre ambdues empreses per a posar en marxa les actuacions corresponents en base als protocols propis, a través del qual l'empresa externa haurà d'actuar, amb advertència de que no fer-ho, suposarà l'extinció de la relació mercantil amb l'IERMB. Les persones que es relacionen laboralment de manera externa amb l'IERMB i no comptin amb un protocol propi hauran d'adherir-se al protocol d'assetjament de l'IERMB. D'aquesta manera, hauran de signar un document de compromís conforme son coneixedores del protocol, s'hi adhireixen i es posen a la seva disposició en cas d'implantació del protocol.

- c. Aquelles persones que no formen part de cap dels col·lectius anteriors però que són usuàries de serveis vinculats a l'IERMB (ja sigui activitat vinculada de la institució o dins del seu espai físic) sempre que la persona denunciada formi part d'algun dels col·lectius de l'apartat a.

3. FINALITATS

Aquest protocol té com a finalitats:

- a. Prevenir les conductes d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere i de violència masclista entre el personal de l'IERMB, així com amb totes les persones amb relació amb el propi IERMB, descrit a l'apartat sobre l'àmbit d'aplicació subjectiu (apartat 2 del capítol 1).
- b. Vetllar per un entorn laboral on es respecti la integritat i dignitat de totes les persones, independentment del seu sexe, orientació sexual, identitat de gènere, o expressió de gènere.
- c. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i de violència masclista.
- d. Definir unes pautes d'actuació davant d'una denúncia relacionada amb les conductes esmentades i, si escau, adoptar les mesures preventives i/o correctores adequades, sens perjudici que la persona afectada opti per altres vies administratives o judicials diferents d'aquest protocol.
- e. Especificar mesures de suport i d'acompanyament a les persones afectades.
- f. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

4. MARC NORMATIU

Aquest protocol es fonamenta en:

- La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona adoptada per les Nacions Unides, com a complement de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979), que reconeix que totes les formes de violència de gènere, en les seves diferents manifestacions, constitueixen flagrants violacions dels drets fonamentals, i insta als estats perquè apliquin totes les mesures necessàries per a eradicar la violència contra les dones.
- 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 Recomanació de la Comissió Europea, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball (92/131/CEE).
- 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.
- L'Acord Marc Europeu sobre l'assetjament i la violència en el treball de 8/9/2007 i la Resolució de Parlament Europeu, de 11 de setembre de 2018, sobre les mesures per prevenir i combatre l'assetjament sexual i psicològic en el lloc de treball, en els espais públics i en la vida política a la Unió (2018/2055 (INI)) (2019/C 433/06).
- 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 per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball i inclou 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. S'inclou també allò que incorpora el nou Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, i en especial, la modificació de l'article 48.
- 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, aprovada pel Ple del Congrés dels Diputats, que dictamina les infraccions i la prevenció en matèria de riscos laborals, incloent-hi els riscos psicosocials derivats del treball, i que, en l'article 14 proclama que els treballadors i les treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
- La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, aprovada pel Ple del Parlament de Catalunya, 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 d'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 erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, aprovada pel Ple del Parlament de Catalunya, que estableix al Preàmbul l'obligació de garantir de manera real i efectiva la no-discriminació i el ple exercici dels drets de les persones LGBTI en matèria d'ocupació i en les condicions de treball, i que defineix en l'article 4 les diferents formes de discriminació i assetjament. L'article 20 especifica que les empreses han de respectar aquests principis de no-discriminació i d'igualtat de tracte i d'oportunitats i, per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral –contractació i de condicions de treball i ocupació– per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Ple del Parlament de Catalunya, 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, i que, en l'article 33, sobre la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a les empreses, estableix que: 1) Les empreses han

d'adoptar mesures específiques, negociades amb la representació legal dels treballadors, per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i també promoure condicions de treball que evitin aquests tipus d'assetjament; 2) Les empreses han d'arbitrar procediments específics per a donar resposta a les denúncies o les reclamacions que pugui formular qui hagi estat objecte d'assetjament; 3) Els representants dels treballadors han de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe sensibilitzant els treballadors i informant la direcció de l'empresa dels comportaments detectats que puguin propiciar-lo; i 4) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball tenen la consideració de discriminació directa per raó de sexe, sens perjudici de la tipificació com a delictes. L'article 33 ha estat, però, suspès per la [Provisió de 28 d'abril de 2016 del Tribunal Constitucional. Recurs d'inconstitucionalitat núm.2257-2016.](#)

- Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, articles 8.11 i 8.13 i 8.13bis.
- L'Estatut dels Treballadors, articles 4.2.e), 54.2.c) i g), i el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. En concret, l'article 4.2.e) de l'Estatut dels Treballadors reconeix com a dret dels treballadors i de les treballadores el respecte de la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.
- El Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, del Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que reconeix, en l'article 14, el dret individual dels empleats públics al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral. I que en l'article 95, tipifica les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe com a faltes molt greus i no tolerades en cap circumstància.
- El Conveni Col·lectiu de Treball del Consorci Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona i el document de Línies Generals de Política de Recursos Humans, l'última revisió del qual es realitzà l'abril de 2020.
- La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI, "les empreses de més de cinquanta persones treballadores deuran comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la present llei, en un conjunt planificat de mesures i recursos per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI."

D'altra banda, pel caràcter de l'activitat acadèmica que duu a terme l'IERMB (recerca i docència), els col·lectius amb vinculació (estudiants) i la ubicació de la seu principal al campus de la Universitat Autònoma de Barcelona es considera oportú obrir el marc normatiu a:

- La Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, que en el preàmbul no oblidava el paper de la universitat com a transmissora de valors i com a institució que respecta els drets i les llibertats de les persones i la igualtat entre homes i dones. També estableix l'exigència que totes les universitats tinguin unitats d'igualtat per a l'exercici de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
- La Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, que especifica, en l'article 5, la importància de l'educació en valors i que, en l'article 37, preveu els drets dels estudiants a no ser discriminats per raons de naixença, gènere, orientació sexual, ètnia, opinió, religió o qualsevol altra circumstància personal o social.
- El Reial Decret 1791/2010, de 30 de desembre, del Ministeri d'Educació, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari, que recull, en l'article 4, la no-discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere, entre d'altres. A més, en el capítol XV, respecte als serveis d'atenció a l'estudiant, recull l'assessorament psicològic i en matèria de salut, i la igualtat de tracte entre dones i homes.

5. DEFINICIONS

Conductes d'assetjament

A continuació es defineixen diversos tipus de conductes d'assetjament i es posen exemples.

Assetjament sexual: qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu (article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007).

L'assetjament es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/da (assetjament vertical). L'assetjament vertical pot ser descendent (comandament-subordinat/da) o ascendent (subordinat/da-comandament).

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per la persona que les rep i les considera ofensives. Segons el Tribunal Constitucional és suficient un únic acte. Per tant, no es requereix reiteració perquè es consideri que hi ha hagut una situació d'assetjament sexual.

A tall d'exemple, i sense ànim d'exhaustivitat, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar 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.
- Enviar missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà comunicatiu (carta, correu electrònic, WhatsApp, Twitter, etc.).
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Tenir conductes sexuals com l'exhibicionisme i la masturbació pública (poden ser sense contacte físic directe).
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual o assetjament quid pro quo).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu amb qualsevol de les conductes anteriorment descrites (assetjament ambiental).

Assetjament per raó de sexe: qualsevol comportament dut a terme en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu (article 7.2 de la Llei orgànica 3/2007).

Aquesta classe d'assetjament també inclou actituds o comportaments en l'àmbit laboral per raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com els que es produeixen per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (per exemple, un canvi d'horari, canvi de funcions o de lloc de treball). Particularment, es consideren especialment greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals. Això, sens perjudici que en ocasions aquestes conductes també puguin afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

A tall d'exemple, i sense ànim d'exhaustivitat, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe els següents:

- Les actituds condescendents o paternalistes per raó de sexe.
- Els insults basats en el sexe de la persona treballadora.
- Les conductes discriminatòries per raó de sexe.
- L'ús de formes ofensives d'adreçar-se a la persona per raó de sexe.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- L'ús d'humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Excloure a una o diverses persones d'oportunitats de contractació o promoció a causa del seu sexe.

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe s'inclouen també el atemptats contra la dignitat de les persones per raó de sexe. **Els atemptats contra la dignitat es defineixen com:**

- Atemptats contra la dignitat d'una treballadora només pel fet de ser dona.
- Atemptats contra la dignitat d'una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.

S'entén per **assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere** qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (Llei 11/2014).

A tall d'exemple, i sense ànim d'exhaustivitat, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere els següents:

- Les actituds degradants o el menysteniment per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- Els insults basats en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere de la persona treballadora.
- Les conductes discriminatòries per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- L'ús de formes ofensives d'adreçar-se a la persona per raó l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere
- L'ús d'humor ofensiu en termes d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.

Assetjament a l'àmbit digital, amb la presència creixent i ús de les noves tecnologies de la informació, cada vegada existeixen més casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a través de l'anomenat assetjament digital o ciberassetjament.

Entre els diferents tipus d'assetjament cibernètic podem trobar:

- Accedir digitalment a l'ordinador d'una persona per a controlar les seves comunicacions amb terceres persones o moviments en línia.
- Enviar missatges ofensius, grollers o insultants, imatges o vídeos denigrants, virus informàtics i amenaces de mal o intimidacions que provoquin que la persona temi per la seva seguretat, a través d'internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.)
- Distribuir per internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.) una imatge o dades compromeses de contingut sexual, ja siguin reals o falsos. En cap cas justifica l'acció que la imatge o dades compromeses hagin estat enviats voluntàriament.
- Fer córrer rumors o fotografies alterades digitalment en Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.)
- Enganyar una persona perquè comparteixi i transmeti secrets o informació confidencial sobre si mateixa o una altra persona amb finalitat de promoure rumors difamatoris.

- Donar d'alta en un lloc on es pot estigmatitzar o ridiculitzar a una persona.
- Crear un perfil fals en nom d'una persona per a, per exemple, realitzar demandes o ofertes sexuals.
- Donar d'alta el correu electrònic d'una persona per a convertir-la en banc de spam, contactes amb persones desconegudes, etc.
- Suplantar i la personalitat mitjançant l'entrada en un compte de correu electrònic o en una xarxa social d'una altra persona per a enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceres persones, manipulant i usurpant la seva identitat.
- Divulgar per internet registres amb mòbils en els quals s'intimida, agrideix o persegueix una persona.
- Perseguir i intimidar a una persona en els espais d'internet que freqüenta de manera habitual (xarxes socials, blogs, fòrums, xats en grup, videojocs, etc.)
- Presentar-se amb un perfil fals davant una persona amb la finalitat de concertar una trobada digital per a portar a terme algun tipus de xantatge en línia.

Conductes de violència masclista

Partint de la definició de **violència masclista** de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que la defineix com a la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat, aquest protocol també es pot activar davant la concurrència d'alguna de les conductes següents:

- **Violència física:** qualsevol acte o omissió de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.
- **Violència psicològica:** tota conducta o omissió intencional que produeix en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaces, humiliació, vexacions, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.
- **Violència sexual i abusos sexuals:** qualsevol acte de naturalesa sexual exercit sobre una dona sense el seu consentiment. Inclou l'exhibició, l'observació i la imposició, per mitjà de violència, intimidació, prevalença o manipulació emocional, de relacions sexuals, amb independència que el presumpte agressor pugui tenir una relació afectiva o no amb la dona.

En aquest protocol s'entén per violència masclista aquella que s'exerceix contra les dones així com contra qualsevol persona que no segueix un mandat de gènere normatiu.

Tipus de mesures aplicables

- **Mesures preventives:** actuen a l'arrel dels casos, anticipant-se a les possibles situacions d'assetjament, evitant la seva aparició i incidint en una política antidiscriminària, transversal i horitzontal.
- **Mesures correctores:** volen modificar fets i situacions que puguin afavorir l'aparició d'assetjament, de manera que s'activen quan hi ha risc d'assetjament o quan aquest ja s'ha produït. Amb l'aplicació d'aquestes mesures s'estudiarà alhora els factors que han facilitats l'aparició de l'assetjament o els factors que afavoreixen un risc imminent d'assetjament.
- **Mesures protectores i cautelars:** volen protegir a la persona afectada durant el procés d'investigació i la resolució del cas quan aquest presenta risc d'agreuament. S'han de poder aplicar de manera immediata amb l'activació del protocol.
- **Mesures reparadores:** volen compensar la incidència negativa a la integritat física, moral i psicològica, així com a la salut de la persona afectada reparant el dany causat per l'assetjament.
- **Mesures disciplinàries o sancionadores:** poden ser correctores per tal d'evitar que la persona assetjadora reiteri les accions comeses o punitives per tal de sancionar conductes de grau més elevat.

6. COL·LECTIUS D'ESPECIAL ATENCIÓ

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat i sexe. Tanmateix, es farà especial atenció als casos d'assetjament que involucrin col·lectius d'especial atenció per les seves circumstàncies. D'acord amb la literatura especialitzada¹ el col·lectiu més afectat són les dones, especialment en casos on hi ha interseccionalitat, fet que comporta que es considerarà com a agreujants les situacions en què es vegin afectades:

- Persones joves.
- Persones amb diversitat funcional i/o sensorial.
- Persones pertanyents al col·lectiu LGBTI+.
- Persones migrades o que pertanyen a minories ètniques.
- Persones econòmicament vulnerables.

Perquè també s'ha demostrat que l'assetjament és més freqüent entre els següents grups, es considerarà com a agreujant que una situació d'assetjament afecti a dones qui:

- Acaben d'aconseguir la seva primera feina, tenen contractes eventuais i temporals, són personal extern subcontractat.
- Viuen soles, tenen responsabilitats familiars i/o pertanyen a famílies monoparentals.
- Accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'ha considerat destinats als homes.

7. PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció:

- Cal actuar amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

Confidencialitat:

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació:

- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Suport de persones formades:

- L'empresa compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat:

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

¹ Gil Ruiz, Juana María (coord.) (2013). *Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe actuació de les administracions públiques i de les empreses*. Barcelona: Edicions del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.

Tracte just:

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies:

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per participar en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració:

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Mesures cautelars:

- Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa l'adopció de mesures cautelars (p. ex. Canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i aquesta les ha d'acceptar.

Vigilància de la salut:

- Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

CAPÍTOL 2

8. COMPETÈNCIES

Les persones que s'encarreguen i tenen competències per a implementar el protocol són aquelles que formen part de la Comissió d'Igualtat, la qual està formada per treballadores internes de l'IERMB, la representació de les treballadores – un/a delegat/da de personal o membre del Comitè d'Empresa - i la representació de l'empresa. La Comissió d'Igualtat ha rebut formació específica i en seguirà rebent com a òrgan responsable del protocol.

Les responsabilitats de la Comissió d'Igualtat són les següents:

- Informar i assessorar a la plantilla quan es realitzin campanyes de sensibilització i prevenció.
- Informar i assessorar a una persona afectada per un cas d'assetjament quan aquesta ho demani.
- Acompanyar i teixir xarxes de suport amb la persona afectada durant el procés que es duu a terme des de la comunicació d'un cas fins la seva resolució.
- Seguir l'itinerari d'actuació definit al capítol 3
- Aplicar mesures preventives
- Dur a terme el seguiment i l'avaluació del present protocol per tal que sigui el més efectiu possible, tot millorant i adaptant-se a les necessitats de l'IERMB

La Comissió tindrà una durada equivalent a la Comissió d'Igualtat, o en tot cas de quatre anys. Les persones indicades que formen aquesta Comissió d'Assetjament compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, per les quals cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la recerca, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, hauran d'abstenir-se d'actuar. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produís l'abstenció, podrà sol·licitar-se, per a qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació d'aquesta persona o persones de la comissió.

Adicionalment, aquesta Comissió, ja sigui per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar la contractació d'una persona experta externa que podrà acompanyar-los en la instrucció del procediment (durant la instrucció, aquesta Comissió passarà a dir-se Comissió Instructora).

Aquesta Comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborals a la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seva presentació.

En el si de la Comissió s'investigarà, immediata i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, queixa o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies i recerques es tractaran de manera absolutament confidencial, de manera coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que pot afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

9. DRETS I OBLIGACIONS

La direcció i la gerència de l'IERMB

Les obligacions legals i responsabilitats de l'IERMB davant de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i la violència masclista es fonamenten en els articles 4.2.c, d i e i 18 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, els quals estipulen:

- La no discriminació directa o indirecta per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, orientació sexual, entre d'altres.
- La salvaguarda de la integritat física i una adequada política de prevenció de riscos laborals.

- El respecte a la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'IERMB té l'obligació d'adoptar les mesures necessàries per garantir aquests drets de forma negociada i acordades amb la representació legal de les persones treballadores.

a. Promoure un context i un entorn laboral que eviti l'assetjament:

- Garantir els drets laborals i respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut dels Treballadors, en el conveni col·lectiu i en el document de polítiques generals de RRHH, sense perjudici de les mesures de millora que l'IERMB decideixi adoptar.
- Garantir que la salut de les persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball. L'article 14 de la LPRL estableix el dret de les persones treballadores a la salut, així com el deure de l'empresa a la protecció de la salut de les persones treballadores. Aquesta garantia de salut s'aconsegueix a través de mesures de tipus preventiu, recollides en la LPRL. Aquestes mesures es gestionen, principalment, a través d'una avaluació permanent dels riscos psicosocials (articles 14, 15 i 16 de la LPRL, entre d'altres).

b. Garantir l'existència i l'adequat funcionament dels procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones amb vinculació laboral o estatutària amb l'IERMB. Aquest procediments ha d'incloure dos tipus de mesures: mesures preventives i procediments d'investigació de les denúncies.

L'incompliment de les obligacions indicades a l'apartat anterior dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials vers l'IERMB. La vigilància i el control del compliment per part de l'IERMB de les normes correspon, en via administrativa, a la Inspecció de Treball, i, en via judicial, als òrgans judicials laborals o penals.

La representació legal de persones treballadores de l'IERMB

Obligacions legals i responsabilitats: La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (LIEDH) en el seu article 33 sosté que els/les representants de les persones treballadores: "Han de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe sensibilitzant els treballadors/res i informant a la direcció de l'empresa dels comportaments detectats que puguin propiciar-lo."

La representació legal de persones treballadores de l'IERMB (Comitè d'Empresa) es coordina amb la Comissió d'Igualtat mitjançant la presència permanent de dues de les seves persones integrants en aquesta comissió.

Compromís en la prevenció de l'assetjament: Aquest mandat legal es concreta en una sèrie de funcions com ara:

- Implicar-se en la definició de la política de l'empresa contra l'assetjament.
- Participar de l'elaboració i aplicació del Protocol d'assetjament.
- Participar en la Comissió d'Igualtat, en tant que representants legals de les persones treballadores de l'IERMB.
- Contribuir a crear més cultura i sensibilitat sobre igualtat efectiva entre dones i homes i prevenció de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i la violència masclista.
- Establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments i contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones amb vinculació laboral o estatutària amb l'IERMB que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i dels compromisos establerts.
- Garantir la inexistència de represàlies cap a les persones amb vinculació laboral o estatutària amb l'IERMB que s'acullin al Protocol d'assetjament o que denunciïn conductes d'assetjament.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions, i que no se'n derivin represàlies.

10. ESTRATÈGIES I INSTRUMENTS

Les polítiques i accions preventives són una de les millors estratègies per aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes i contribuir a la lluita per erradicar qualsevol tipus de discriminació. En aquest sentit l'IERMB adquireix un compromís ferm i de tolerància zero davant de l'assetjament, així com per la creació d'un marc de relacions laborals igualitàries. De cara a treballar en la prevenció i correcta actuació davant de situacions d'assetjament, l'IERMB es compromet a emprendre les següents mesures:

Mesures preventives

L'IERMB ha d'impulsar actuacions de prevenció, informació, formació i sensibilització en relació amb l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i la violència masclista, amb l'objectiu d'erradicar per complet aquest tipus de conductes en l'entorn laboral i acadèmic. Es contempen les següents línies d'actuació:

- a. Desenvolupar una estratègia de comunicació amb l'objecte que aquest protocol sigui conegut per totes les persones amb vinculació laboral o estatutària amb l'IERMB. Pel seu òptim funcionament el protocol haurà de ser públic i accessible, de manera que la seva publicació contempla adaptar el document a diferents idiomes i capacitats diverses en la mesura que s'identifiquin les necessitats.
- b. Fer campanyes informatives i de sensibilització periòdiques adreçades a totes les persones que entrin dins de l'àmbit d'aplicació subjectiu d'aquest protocol (Apt. 1.2), com per exemple, campanyes dirigides a reconèixer totes les formes d'assetjament o prendre consciència de les problemàtiques que poden afectar a col·lectius d'especial atenció. Les campanyes de sensibilització estan subjectes a modificacions, ampliacions i adaptacions periòdiques per tal d'aproximar-se a la realitat de l'IERMB.
- c. Oferir programes formatius específics dins dels plans de formació de les persones amb vinculació laboral o estatutària amb l'IERMB, fent especial èmfasi en la formació continuada de les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat.
- d. Valorar en els concursos de contractació aquelles empreses que disposin d'un protocol per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- e. Elaborar i publicar un informe biennal sobre les actuacions dutes a terme i els resultats obtinguts de la implantació de les mateixes. Concretament, s'ha de crear una base de dades interna on es recullin, anònimament i sense referències a dades de caràcter personal, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions.² Aquesta funció la desenvolupa la Comissió d'Igualtat.
- f. Es realitzarà un pla d'acollida amb la inclusió del protocol a les noves incorporacions laborals a l'IERMB.
- g. De la mateixa manera, es comptarà amb un pla d'acollida per a les i els estudiants del màster al començament de cada curs.
- h. Creació d'una bústia per a recollir anònimament informació relacionada amb l'assetjament, així com la realització d'enquestes periòdiques i anònimes a tota la plantilla de l'IERMB.

Formació

Per tal d'incidir en la prevenció de qualsevol forma d'assetjament, la plantilla, la Comissió d'igualtat, els i les delegades de riscos laborals, l'equip directiu, supervisors i persones amb responsabilitat realitzaran formacions periòdiques, que constaran de:

- a. Formació bàsica: què entenem per assetjament, efectes, factors de risc, identificació, informació sobre el procés de denúncia.
- b. Formació emmarcada a la diversitat pel que fa a l'opció sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.
- c. Formació especialitzada: política de prevenció de l'assetjament, com acompanyar i teixir xarxes de suport.

² El tractament de les dades es realitzarà en compliment del Reglament (UE) 2016/679 de el Parlament Europeu i de Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa a el tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades, i la Llei Orgànica 3/2018, de Protecció de Dades i garantia dels drets digitals.

d. Formació rols de poder: treballar l'autoritarisme per a corregir conductes d'abús de poder.

Per a adaptar-se al rol de cada grup laboral les formacions es classificaran de manera que les dues primeres formacions van dirigides a tota la plantilla de l'IERMB, la tercera és obligatòria per a la Comissió d'Igualtat i delegats/des de riscos laborals, així com la quarta ho és per l'equip directiu, supervisors, persones amb responsabilitat i optatives per a qui ho desitgi. Les formacions sempre estan obertes a la possibilitat de renovar i actualitzar els continguts per adaptar-se a les demandes de les realitats socials i a les necessitats de la plantilla de l'IERMB.

Mesures de suport

L'IERMB disposa de diversos serveis que poden actuar en primera instància davant de casos d'assetjament o violència masclista:

- La Comissió d'Igualtat és l'òrgan responsable de fer una primera acollida i d'informar a les persones afectades sobre els seus drets i sobre els serveis de suport i d'acompanyament que ofereix l'IERMB, d'acord amb la legislació vigent. Així mateix, la Comissió d'Igualtat assumeix la coordinació amb les altres instàncies o serveis que es puguin veure interpel·lats durant el tot el procés, a fi de facilitar i garantir l'abordatge integral en tots els casos.
- El Servei de Prevenció Riscos Laborals Egarsat (Grup Preving) s'encarrega de l'atenció mèdica i l'avaluació preventiva dels riscos-psicosocials.
- El Comitè d'Empresa, en concret la delegada de prevenció de riscos laborals.
- El Servei de Seguretat i Vigilància de la Universitat Autònoma de Barcelona s'encarrega de vetllar per la seguretat al Campus-UAB.

CAPÍTOL 3

11. PROCÉS D'INTERVENCIÓ

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i d'investigació, si escau.

Per a comunicar un cas d'assetjament a l'IERMB la persona que n'informi podrà dirigir-se Reyes Ramírez Gómez, Tècnica Administrativa. La comunicació podrà ser tant verbal com escrita.

Si es de manera escrita deurà remetre's la mateixa a aquesta direcció electrònica: Reyes.Ramirez@uab.cat

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Una persona de confiança i/o company/a perquè aquesta ho traslladi a la Comissió.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La persona afectada pot triar, en cas de desitjar-ho, una persona que tindrà el rol d'acompanyament, i que pot estar dins o fora de la Comissió d'Igualtat. La persona d'acompanyament té la funció d'acompanyar a la persona afectada en tot el procés. Pot proposar l'adopció de mesures cautelars i preventives. També pot complir el rol de fer de cadena transmissora de la informació entre la Comissió d'Igualtat i/o la comissió d'investigació en cas que l'impacte emocional del cas sobre la persona afectada ho pugui requerir. En tot cas, no podrà prendre decisions en nom de la persona afectada.

Si la comunicació del cas fos verbal, s'aixecarà acta dedicant un temps després de cada conversa per a redactar-la. Aquesta serà llegida per totes les persones assistents i si hi ha conformitat, se signarà per les mateixes. En cas que no es volgués signar, s'especificarà a l'acta el per què i serà només signada per la persona que fa l'acompanyament.

En la primera conversa on es comuniqui el cas, es valorarà si hi ha situació de risc i se li informarà a la persona afectada i/o d'acompanyament de la possibilitat d'aplicar mesures cautelars. En aquesta conversa s'exposa a la persona assetjada les fases del procediment intern així com també els recursos d'atenció psicosocial i legal al seu abast.

En cap cas es mantindrà en primer lloc una conversa amb la persona denunciada. Sempre es prioritzarà parlar primer amb la persona assetjada.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia. Per activar el procediment d'investigació i la resolució del cas caldrà que la persona afectada faci constar el seu consentiment signant un document de consentiment a través d'una plantilla adjuntada als annexos del protocol.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts (Més informació al capítol 4, apartat 1, del Protocol del Consell de Relacions Laborals).
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Per a garantir un entorn laboral segur per a totes les treballadores de l'IERMB, sempre que la Comissió d'igualtat tingui constància d'un cas d'assetjament, aquesta actuarà d'ofici en l'aplicació de mesures preventives, correctores i protectores, independentment del consentiment de la persona que ha comunicat el cas per iniciar el procediment d'investigació, que podria comportar l'aplicació de mesures reparadores, disciplinàries o sancionadores. .

Quan el no consentiment de la persona impedeixi l'activació del procediment d'investigació, s'haurà de deixar constància de la comunicació del cas, de la negativa de la persona i les accions i mesures preventives i correctores que es prenen d'ofici. Les actuacions que es podran dur a terme sense el consentiment exprés de la persona afectada, són les següents:

- Oferir recursos d'atenció psicològica i legal a la persona afectada
- Establir una xarxa de suport a la persona afectada
- Aplicar una reestructuració organitzativa, per tal de separar persones presumptament involucrades (sempre que no impliqui la modificació de les condicions laborals).
- Reforçar el missatge de rebuig a aquest tipus de conductes per part de l'IERMB.
- Tornar a realitzar una campanya de difusió del protocol.
- Realitzar accions de sensibilització específiques en l'entorn en què s'hagi donat la situació d'assetjament.
- Realitzar un estudi de detecció de risc d'assetjament en l'entorn en què s'hagi donat la situació.
- Programar accions d'entrenament assertiu i d'afrontament i resolució de conflictes, adreçades al conjunt de la plantilla.
- Programar accions que potenciïn els mecanismes de cura entre les persones que integren el col·lectiu en què s'ha donat la situació d'assetjament (autodiagnosi de cura, mesures d'entorn saludable, etc.)

Fase 2: Denúncia i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar-hi mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una comissió d'investigació.

La comissió d'investigació estarà formada per:

- 1 o 2 membres de la Comissió d'igualtat
- 1 persona en representació dels treballadors
- 1 persona en representació de l'empresa
- Opcionalment, la persona que fa el rol d'acompanyament, que tindrà veu però no vot.

En la mesura que sigui possible, cal evitar que les persones que componen la comissió d'investigació siguin subordinats directes de la persona denunciada ni tinguin una implicació estreta laboral o personalment. A més a més, es recomana que la comissió d'investigació tingui una composició paritària d'homes i dones

La comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciada ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan prou relatats, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.

- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del **principi processal de la inversió de la càrrega de la prova**, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada.

Aquest relat es podrà extreure de la primera comunicació del cas, si la persona afectada ho considera suficient, o es podrà dur a terme en una segona instància. En aquest cas, només es realitzarà una segona conversa o narració si la persona vol ampliar el relat, necessita més informació en relació amb el procediment intern o si ho demana per qualsevol altre motiu. D'aquesta manera, sense que consti una obligatorietat de mantenir una segona conversa, i sent aquesta demanada en primera persona, assurem la no revictimització de la persona assetjada, la doble victimització que apareix a través de les institucions en un procés de d'investigació, generant més dolor a la persona afectada. En cap cas, ningú de la Comissió d'investigació instarà o pressionarà a la persona afectada a realitzar una segona entrevista contra la seva voluntat.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació ha d'assignar uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat. La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex núm. 1.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia intern que s'adjunta com a annex núm. 1.

La denúncia es presenta a la persona denunciada, a la qual s'informarà de les conductes de què se li acusa i s'exposa quin és el procediment intern que es durà a terme amb l'activació del protocol. En aquesta conversa es deixarà a la persona denunciada explicar també el seu relat.

De totes les converses s'aixecarà acta, dedicant un temps després de cada conversa per a redactar-la. Aquesta serà llegida per totes les persones assistents i si hi ha conformitat, se signarà per les mateixes. En cas que no es volgués signar, s'especificarà a l'acta el per què i serà només signada pel grup d'acompanyament.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant de la comissió d'investigació que inclogui les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients. L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadors.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat
- dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
- Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- Si hi ha dues o més persones assetjades.
- Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
- Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.

- Mesures correctores.

La comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'empresa posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació es remet a (direcció de l'empresa o persona en qui delegui).

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació, la persona (direcció de l'empresa o persona en qui delegui) emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels vint dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a trenta.

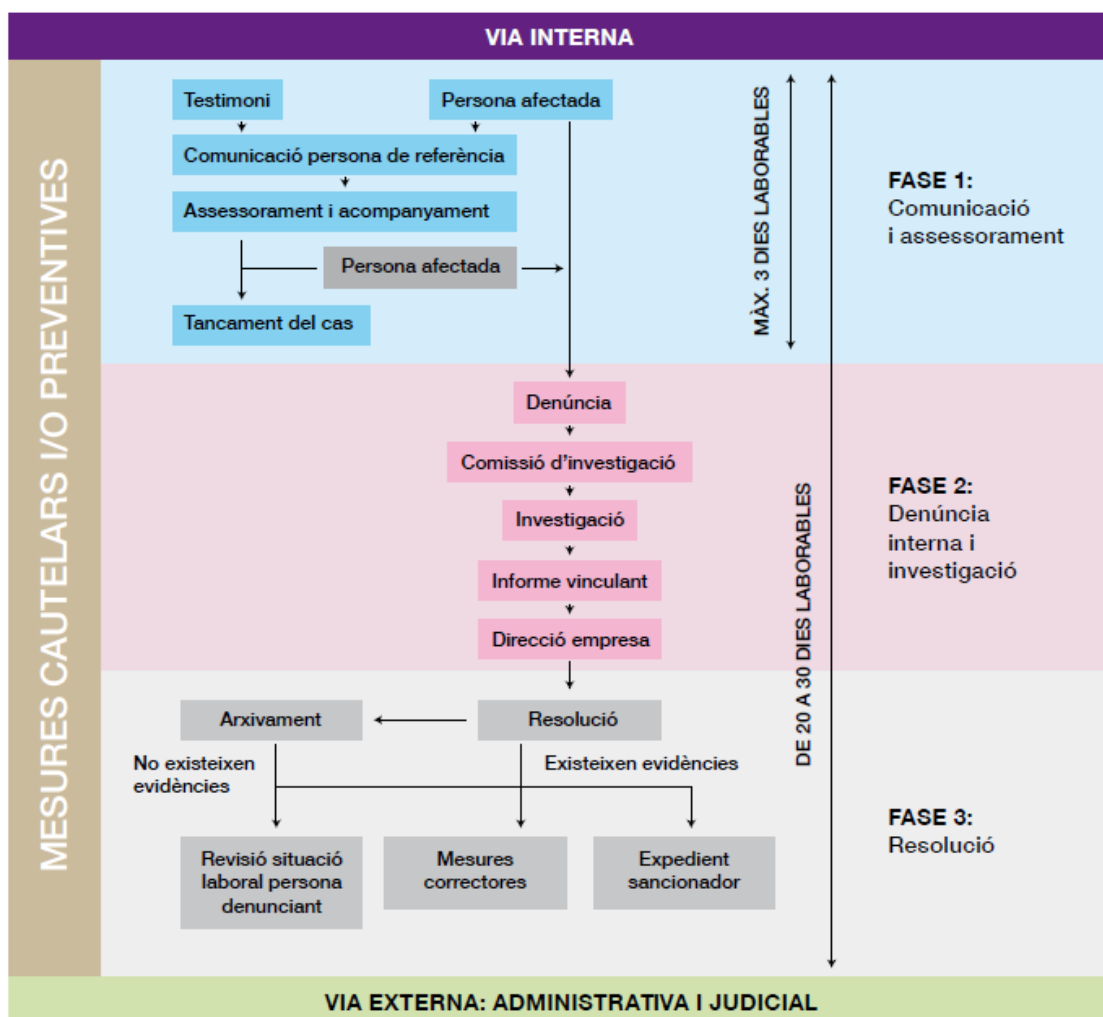
- En cas que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament s'iniciaria l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament, la denúncia quedaria arxivada

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats. Es transmetrà una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s aplicables (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba amb sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, en què es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.



Sancions:

Entre les sancions a considerar per a aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:

1. El trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació.
2. La suspensió d'ocupació i sou
3. La limitació temporal per a ascendir
4. L'acomiadament disciplinari

Circumstàncies agreujants:

A l'efecte de valorar la gravetat dels fets i determinar les sancions que, si escau, poguessin imposar-se es tindran com a circumstàncies agreujants les següents:

- Que la persona denunciada sigui reincident en la comissió d'actes d'assajament.
- Que la víctima sofreixi algun tipus de discapacitat, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima hagi sofert freus alteracions psicològiques, mèdicament acreditades.

- Que la víctima estigui en període de prova o tingui un contracte formatiu, en pràctiques o temporal.
- Que l'assetjament es produeixi durant el procés de selecció de personal.
- Que s'exerceixen pressions i/o represàlies sobre la víctima, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar a fi d'evitar o dificultar la recerca
- Que es tracti d'un assetjament descendent.
- Que sigui per ordre d'una tercera persona
- Que sigui en període d'eleccions a la representació legal de la plantilla.

Vigilància:

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció de vincle contractual, la Direcció de l'IERMB mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o en el seu nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació. Però sempre i en tot cas, el compliment d'erradicar l'assetjament no finalitzarà amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc amb la mera suspensió, sent necessària la seva posterior vigilància i control per part de l'empresa. La Direcció d' l'IERMB adoptarà les mesures preventives necessàries per a evitar que la situació torni a repetir-se, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials en l'empresa.
- Adopció de mesures de vigilància per a protegir a la víctima.
- Adopció de mesures per a evitar la reincidència de les persones sancionadores
- Suport psicològic i social de la persona assetjada
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi romàs en IT durant un període de temps prolongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis en l'empresa.

Fase 3: Seguiment del cas

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la Comissió Instructora vindrà obligada a realitzar un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'oportuna acta codificada que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'ha implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la Direcció de l'empresa, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades. Correspondrà a la Comissió d'Assetjament instar la companyia a realitzar auditories internes anuals, que verifiquin, circumstàncies com, per exemple, les següents:

- La percepció de la plantilla sobre el clima laboral per a identificar possibles factors de risc de situacions d'assetjament.

- La formació/sensibilització anual obligatòria que s'ha de realitzar a la plantilla, inclosos comandaments intermedis i Direcció.

- La difusió efectiva del protocol a les noves incorporacions a la plantilla que es realitzin durant l'any.
- El seguiment de l'efectivitat de les mesures que s'hagin pres en casos d'assetjament (si existissin), així com la satisfacció de la persona o persones afectades.

- Qualsevol altra funció que s'acordi mitjançant acta de la Comissió d'assetjament. Tot això es reflectirà en un informe anual que inclourà indicadors que demostrin el compliment de les obligacions anteriors, i documentació annexa. Aquest informe es traslladarà a les autoritats competents i s'arxivarà dins de l'empresa durant un període mínim de 4 anys.

12. RECOMANACIONS PER FER UN BON ACOMPANYAMENT DEL CAS

Per tal d'acompanyar de manera sana i efectiva a la persona afectada i fer del grup d'acompanyament una xarxa de suport on es pugui generar un espai de cures segur és molt important tenir en compte quines son les actituds i actuacions del grup que realitzi els primers contactes i converses amb la persona afectada. A continuació adjuntem una llista d'actituds i d'actuacions que són essencials per a crear un espai de cures:

- Establir una escolta activa, sense emetre judicis de valor sobre la declaració exposada, creant un espai on la persona es pugui sentir segura.
- Posar el focus en les seves necessitats i tindre-les en compte, fent-li saber que estem a la seva disposició per cobrir el que la persona necessiti, consultar com creu que pot ser ajudada o quines son les seves necessitats.
- Acompanyar-la en reconstruir els fets de forma cronològica, oferint-li el temps que necessiti i sense pressionar-la.
- Agrair la confiança en comunicar el cas a la Comissió i expressar-li la voluntat ferma per part de l'IERMB d'erradicar l'assetjament i la discriminació.

La Comissió d'igualtat com a òrgan encarregat d'emetre informe, estudiar el cas i prendre decisions a nivell de mesures i actuacions, ha de ser també alhora un espai segur. És per això que en situacions d'assetjament quedaran invalidats aquells membres que estiguin en algun dels següents supòsits:

- Estar involucrat en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament
- Mantenir una relació de parentiu, amiatat o enemistat manifesta amb alguna de les persones involucrades
- Ocupar un rol de superioritat o de subordinació jeràrquica laboral immediata amb alguna de les persones involucrades.
- Formar part de l'àrea, servei o unitat instrumental de l'IERMB si en la situació d'assetjament hi ha una persona involucrada de la mateixa àrea, servei o unitat instrumental.

En cas que una persona de la Comissió estigui en almenys un d'aquests supòsits, serà substituïda per els/les delegats/des de riscos laborals que compleixin les mateixes condicions i requisits.

CAPÍTOL 4

13. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

El seguiment i avaluació del protocol és responsabilitat de la Comissió d'igualtat, que procedirà a revisar-lo així com verificar la seva funcionalitat integral. Per a elaborar un seguiment ampli i resolutiu del protocol, la Comissió d'igualtat es reunirà amb una periodicitat d'almenys dos anys de manera ordinària. En aquestes reunions la Comissió s'encarregarà de valorar l'organització i la gestió del protocol, el compliment dels objectius preestablerts i realitzarà una avaluació que es basi en la mesura objectiva de les intervencions i les actuacions en base uns indicadors ja establerts:

- Nombre i tipologia d'accions d'informació, de sensibilització i de formació sobre el protocol realitzades a l'equip directiu i a la plantilla.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament que s'han detectat a l'IERMB
- Nombre de situacions d'assetjament que s'han comunitat i/o denunciat a l'IERMB. .
- Nombre de casos resolts.
- Nombre i tipologia de mesures implementades.
- Mitjana de casos resolts dins del termini establert.

D'aquesta manera, a través de l'anàlisi i l'avaluació es podrà modificar o no el protocol per adaptar-lo a les necessitats i la realitat de l'IERMB, afegint-hi millores o modificacions.

14. INFORMACIÓ A LA PLANTILLA

En la primera fase d'implementació d'aquest protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui s'hagi d'aplicar, mitjançant sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat que tinguin a l'empresa.

Anualment es durà a terme una activitat per informar de les accions realitzades i recordatòria del protocol. Així mateix cal garantir que el protocol estigui accessible per poder-lo consultar.

ANNEX 1: Model de denúncia interna

Espai reservat per al Registre d'Entrada Núm. d'Expedient	
[Document d'ús intern. No el publiquem ni en feu difusió]	
Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ⁽⁷⁾	
<hr/>	
Dades de la persona denunciada	
<hr/>	
Nom i cognoms	DNI/NIE
<hr/>	
Edat	Sexe
<input type="radio"/> dona	<input type="radio"/> home
<hr/>	
Domicili del centre de treball	Lloc de treball
<hr/>	
Telèfon de contacte	Adreça electrònica
<hr/>	
<hr/>	
Dades de la persona que denuncia (persona afectada)	
<hr/>	
Nom i cognoms	DNI/NIE
<hr/>	
Edat	Sexe
<input type="radio"/> dona	<input type="radio"/> home
<hr/>	
Domicili del centre de treball	Lloc de treball
<hr/>	
Telèfon de contacte	Adreça electrònica
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
Relat dels fets ⁽⁸⁾	
<hr/>	
(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	

⁷ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

⁸ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo

Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia? Si

No

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona/es de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament

No-existència d'evidències d'una situació d'assetjament.....

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia
Nom i cognoms

Signatura de la persona que denuncia

Dades de contacte

Lloc i data