

# PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE





---

# PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

INSTITUT CATALÀ DE PALEOECOLOGIA HUMANA I EVOLUCIÓ  
SOCIAL



**Generalitat  
de Catalunya**



© Institut Català de Paleoecologia Humana i Evolució Social 2023

Institut Català de Paleoecologia Humana i Evolució Social. Zona Educacional 4, Edifici W3 /  
Campus Sescelades. 43007, Tarragona. Phone (+34) 977 943 003 / [www.iphes.cat](http://www.iphes.cat) / [info@iphes.cat](mailto:info@iphes.cat)  
VAT G-43783752 / Nº 2215 Fundacions de la Generalitat de Catalunya

---

# ELABORACIÓ

La primera edició d'aquest document va ser elaborada l'any 2023

## **Membres de la Comissió d'Igualtat de l'IPHES-CERCA (Aprovat en data de 17/05/2023):**

Maria Targa Montserrat (Gerent i membre de la part empresarial de la Comissió negociadora del Protocol)

Laura Pérez (Responsable de RRHH i membre de la part empresarial de la Comissió negociadora del Protocol)

Òscar Moreno (Responsable IT)

María Gema Chacón (Investigadora Doctoral)

Isabel Cáceres (Investigadora Doctoral i Membre de la Comissió RRI)

Ethel Allué (Investigadora Doctoral)

Gerard Campeny (Investigador Doctoral i Responsable Comunicació)

Gala Gómez (Tècnica de laboratori)

Nit Cano Cano (Investigadora Pre-doctoral)

## **Suport tècnic de la Comissió d'Igualtat:**

Anna Salgado (Secretària de Direcció i Coordinadora de la Prevenció de Riscos Laborals)

## **Part social de la Comissió Negociadora del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe (Aprovat en data de 23/05/2023):**

Neus Roig Saiz de la Secretària d'organització de Serveis Públics d' UGT a Tarragona

Josep Maria Cabezas Salvador del Sindicat intercomarcal d'Educació de CCOO a Tarragona

## **Òrgans de govern:**

Comitè de Direcció (Aprovat en data de 15/06/2023)


Patronat IPHES-CERCA (Aprovat en data de 22/06/2023)

## ÍNDEX


<b>1. PRESENTACIÓ .....</b>	<b>6</b>
1.1. Compromís Institucional.....	7
1.2. Objectius i contingut.....	8
<b>2. L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE .....</b>	<b>11</b>
2.1. Assetjament sexual: Definició de conceptes, elements clau i exemples.....	11
2.2. Assetjament per raó de sexe: Definició, elements clau i exemples.....	13
2.3. Assetjament per raó d'orientació sexual i identitat de gènere .....	15
2.4. Tipologies d'assetjament .....	17
<b>3. ÀMBIT D'APLICACIÓ.....</b>	<b>19</b>
3.1. Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu.....	20
3.2. Àmbit d'aplicació temporal.....	20
3.3. Àmbit d'aplicació subjectiu.....	21
3.4. Grups d'especial atenció o protecció.....	21
<b>4. SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I FORMACIÓ .....</b>	<b>23</b>
<b>5. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ .....</b>	<b>27</b>
5.1. Vies de resolució de les situacions d'assetjament.....	27
5.1.2. Les vies externes: administrativa i penal .....	27
5.1.3. La via interna: el procediment .....	30
5.2. Garanties i Principis d'actuació.....	35
5.3. Agents que hi intervenen. Drets, obligacions i responsabilitats.....	37
5.3.1. La direcció de l'IPHES-CERCA .....	38
5.3.2. La Comissió d'Igualtat de Gènere .....	42
5.3.3. Persones de referència .....	43
5.3.4. Comitè d'investigació de l'assetjament .....	45
5.3.5. Persones treballadores.....	46
<b>6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ .....</b>	<b>48</b>
<b>7. DOCUMENTS DE REFERÈNCIA.....</b>	<b>50</b>
<b>8. ENLLAÇOS D'INTERÈS.....</b>	<b>53</b>
<b>9. GLOSSARI DE TERMES .....</b>	<b>55</b>
<b>ANNEX I. Formulari de comunicació prèvia .....</b>	<b>63</b>
<b>ANNEX II. Formulari de denúncia interna .....</b>	<b>65</b>
<b>10. COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PROTOCOL.....</b>	<b>67</b>

## 1. PRESENTACIÓ


L'Institut Català de Paleoecologia Humana i Evolució Social (IPHES-CERCA en endavant) és un centre CERCA (Centres de Recerca de Catalunya, Generalitat de Catalunya) adscrit a la Universitat Rovira i Virgili (URV) dedicat al desenvolupament de la recerca, docència i transferència en les diferents branques de l'estudi de l'Evolució i del Comportament Humans.




L'any 2017, l'IPHES-CERCA va constituir una Comissió d'Igualtat, amb l'objectiu general de vetllar per la igualtat de gènere real i efectiva en tots els àmbits de l'Institut i la missió de prevenir i compensar tot conflicte de gènere en el conjunt d'activitats organitzades o participades per la institució.



El 2017, l'IPHES-CERCA va rebre el guardó "HR Excellence in Research" que reflecteix el compromís del centre amb les polítiques i pràctiques de l'Estratègia de Recursos Humans per al Personal Investigador (HRS4R, per les seves sigles en anglès) en línia amb el Charter for Researchers i el Code of Conduct for the Recruitment of Researchers de la Unió Europea.



L'IPHES-CERCA també s'adhereix al Codi de Conducta del CERCA, aprovat pel Comitè de Direcció del dia 27 de juny de 2019, que defineix un marc de referència per oferir el compromís de bona pràctica en l'àmbit científic i de gestió dels centres CERCA.




El Novembre de 2022 la Comissió d'igualtat engega de manera activa l'elaboració d'aquest Protocol que s'emmarca dins de les mesures previstes del Pla d'Igualtat de Gènere vigent (<https://www.iphes.cat/gender-equality-plan>), amb l'objectiu principal d'establir mecanismes de prevenció i sensibilització per evitar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat o orientació sexual, i definir el procediment a seguir en cas que es produeixin, així com especificar les diferents vies a les que pot recórrer la persona assetjada.

## Presentació



---

Amb aquest protocol, l'IPHES-CERCA reafirma el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, manifesta una política de tolerància zero davant qualsevol tipus d'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

### 1.1. Compromís Institucional



L'IPHES-CERCA declara la seva política de tolerància zero a l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, per la qual cosa es compromet a:

- 
- Declarar formalment i difondre el seu rebuig a tot tipus d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, en totes les seves formes o manifestacions.
  - Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual a través d'actuacions formatives, informatives i de sensibilització a tota la comunitat IPHES-CERCA.
  - Denunciar, investigar i sancionar qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.
  - Acompanyar i assessorar les persones que hagin patit assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.
- 

Aquest compromís és públic i es comunica a tot el personal, àrees de gestió, serveis, òrgans col·legiats o altres comandaments, tal com apareguin a l'organigrama de l'Institut, així com aquelles terceres instàncies que tinguin vinculació amb l'IPHES-CERCA. D'aquesta manera,



## Presentació

---

es considera que tant l'IPHES-CERCA com les persones que estan vinculades al mateix, manifesten amb aquest protocol el seu compromís en l'erradicació de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual en l'àmbit laboral i de recerca i, per això, no es toleren ni es consideren justificades, en cap cas, les conductes d'aquesta mena en qualsevol activitat impulsada o co-organitzada per l'IPHES-CERCA.

Per aconseguir aquest propòsit, es considera imprescindible la implicació de cadascuna de les persones que formen part de l'organització, i especialment aquelles que exerceixen funcions de comandament i autoritat sobre d'altres i que es comprometen a:

- Fer tot el possible per prevenir comportaments i actituds constitutius d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere o orientació sexual.
- Actuar davant d'aquestes conductes de manera adient i solidària, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol, visualitzar-les, rebutjar-les i evitant que es repeteixin o s'agreugin, posant-les en coneixement de les persones adequades i demanant-los ajuda i donant suport a les persones que les pateixen.

L'IPHES-CERCA reconeix i facilita la participació, sempre que les necessitats laborals de recerca i de servei ho permetin, a través dels mecanismes disponibles, en les activitats formatives i en les actuacions i activitats de prevenció i difusió que preveu aquest protocol (vegeu l'apartat 3 "Àmbit d'aplicació" i l'apartat 5 "Procediment d'actuació").

### 1.2. Objectius i contingut

El contingut del present protocol és de compliment obligat, desenvolupat en la data prevista pel pla d'igualtat 2021-2025, i entrant en vigor a partir de la seva comunicació a la plantilla de la empresa.

Així mateix, el protocol serà revisat en els supòsits i terminis determinats al pla d'igualtat



## Presentació

---

en què s'integra.

Aquest procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant de la jurisdicció civil, laboral o penal.

L'objectiu principal d'aquest protocol és prevenir les conductes d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual que es puguin produir a l'IPHES-CERCA i entre els membres que formen la comunitat acadèmica i laboral o amb ocasió de les relacions interpersonals que es puguin establir, actuant per erradicar les mateixes i sancionar-les, a més de protegir i acompanyar a les persones que hagin vist vulnerats els seus drets.

Considerant la dimensió de l'assetjament com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder, real i cultural, és a dir, a les desigualtats estructurals i la necessitat d'un abordatge interseccional, es concreten els següents objectius específics:

- Informar, formar i sensibilitzar tot el personal de l'IPHES-CERCA en matèria d'igualtat de gènere, assetjament sexual i per raó de sexe.
- Disposar d'un procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions detectades amb la màxima celeritat i dins d'uns terminis establerts.
- Vetllar per un entorn laboral on tothom respecti la integritat i dignitat de les altres persones, facilitant les pautes per identificar les situacions d'assetjament i altres conductes masclistes.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin aquestes situacions concretes d'assetjament.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

Concretament, aquest protocol possibilita que totes les intervencions que s'han de dur a terme es realitzin de manera coordinada i eficaç davant l'assetjament, i que es diferenciïn del concepte de procediment en tant que aquest últim consisteix en les mesures, regles o

## Presentació

---

actes concrets, establerts formalment, que s'adrecen a l'abordatge d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.

En primer lloc, aquest document defineix el concepte d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual. A continuació presenta els drets, les obligacions i les responsabilitats de totes les persones que hi participen.

Tot seguit, s'aprofundeix en l'àmbit de la prevenció, i en aquest sentit es presenten dues tipologies d'actuacions: les proactives, abans de l'existència d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i les reactives, que apareixen quan ja s'ha produït un cas d'assetjament. Per evitar haver de reaccionar quan el cas ja s'ha produït, es posa l'èmfasi en les actuacions proactives.

S'ha volgut fer de la prevenció l'eix fonamental del text, transversal i integrador, i s'ha intentat instrumentalitzar-lo en forma d'eina molt pràctica, sistemàtica i entenedora i, alhora, molt completa i rigorosa que en permeti l'adaptació a tot tipus d'organitzacions, independentment del sector, naturalesa o dimensió.


Finalment, el document preveu un procés d'actuació, de seguiment i avaluació que en permetrà la millora contínua i l'adaptació als canvis que siguin necessaris.

Es posa, per tant, a la vostra disposició aquest document, amb el convenciment que es tracta d'una eina útil per facilitar l'erradicació de l'assetjament i contribuir a millorar la qualitat en el treball i la salut de les persones treballadores.

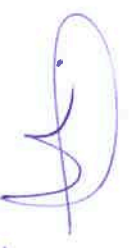
## 2. L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

### 2.1. Assetjament sexual: Definició de conceptes, elements clau i exemples

Segons l'article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes:




“Sense perjudici del que estableix el Codi penal, als efectes d'aquesta Llei constitueix 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 intimidatori, degradant o ofensiu.”



El marc normatiu d'aplicació a l'IPHES-CERCA<sup>1</sup> contempla que l'assetjament sexual el constitueix qualsevol **comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objectiu crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest**. Aquestes conductes constitueixen un atemptat contra la dignitat, la llibertat d'una persona, a la integritat física o moral a la persona que les pateix, i un risc per a la seva salut.



Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.



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

---

<sup>1</sup> Article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LOIEDH), article 2 apartat p) de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LIEDH) i article 4 àmbit tercer apartat b) de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

## L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

---

- **Verbal:**

- ✓ Difondre rumors, preguntar o donar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- ✓ Fer comentaris o bromes sexuals obscenes i ofensives.
- ✓ Fer insinuacions sexuals o comentaris humiliants, vexatoris de caràcter sexista.
- ✓ 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.

- **No verbal:**

- ✓ Adreçar mirades lascives al cos d'una persona.
- ✓ Fer gestos obscens a una o davant d'una persona i amb la intenció de ser apreciats.
- ✓ Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit i ofensiu.
- ✓ Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual i ofensiu.

- **Físic:**

- ✓ Apropament físic excessiu, invasiu i no desitjat.
- ✓ Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de forma innecessària.
- ✓ Imposar contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- ✓ Tocar intencionadament o accidentalment les parts sexuals del cos.
- ✓ Forçar relacions sexuals sota pressió, coacció, intimidació o submissió química (conducta sancionada penalment com a abús o agressió sexual).

## L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

---

### 2.2. Assetjament per raó de sexe: Definició, elements clau i exemples

La definició d'assetjament per raó de sexe es recull en l'article 7.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEDH):

“Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.”

També es recull, a l'article 2, apartat o) de la LIEDH i a l'article 5, àmbit tercer, apartat a), de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista:

“(…) qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat 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, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista”. També, l'article 7.4 de la LOIEDH recull que “(…) el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.”

El marc normatiu d'aplicació a l'IPHES-CERCA contempla que l'assetjament per raó de sexe el constitueix qualsevol comportament (continu i sistemàtic) **no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, verbal o físic, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indentitat o les condicions de treball** de les dones pel sol fet de ser- ho, **creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional**, en equitat amb els homes com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació.

L'article 5 de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret

## L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

de les dones a erradicar la violència masclista, incorpora una tercera tipologia de violència masclista en l'àmbit laboral que es refereix a la discriminació per embaràs o maternitat.

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de forma contínua i sistemàtica.

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

- **Verbal:**

- ✓ Dir insults basats en el gènere de la persona treballadora.
- ✓ Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
- ✓ Utilitzar humor sexista.
- ✓ Realitzar comentaris i valorar el seu aspecte físic o incitant a vestir-se de forma provocativa.
- ✓ Tenir tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, paternitat o conductes que puguin afectar per exercir els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- ✓ Divulgar informació íntima entre els companys per raó del gènere de la persona.

- **No Verbal:**

- ✓ Tenir actituds condescendents, paternalistes.
- ✓ Tenir conductes ofensives i discriminatòries per raó de sexe.
- ✓ Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó del seu sexe.
- ✓ Fer assetjament ambiental per raó de sexe.
- ✓ Assignar un lloc de responsabilitat inferior a les capacitats d'una persona per raó de



## L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

sexe.

- ✓ Sabotejar el treball d'una persona o impedir l'accés a mitjans adients per raó de sexe.
- ✓ Posar obstacles que impedeixin participar en processos de promoció professional per raó del gènere de la persona treballadora.
- ✓ Atribuir tasques penoses i que no són pròpies del lloc de treball per raó del gènere de la persona.
- ✓ Efectuar registres sense causa legítima en els seus objectes personals: bossa, mòbil, agenda, etc.

### 2.3. Assetjament per raó d'orientació sexual i identitat de gènere

La definició de l'assetjament per raó de l'orientació sexual i identitat de gènere es troba recollida en l'article 4.g) de la Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia:

“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.”

Si el comportament es valora de manera aïllada, pot no tenir rellevància, però s'adquireix quan aquest es reproduïx de manera sistemàtica i acaba suposant una acumulació de conductes ofensives.

A tall d'exemple, i sense caràcter taxatiu, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per identitat de gènere i per orientació sexual:



## L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

---

- **Verbal:**

- ✓ Fer comentaris o insults basats en la identitat de gènere o l'orientació sexual de una persona.
- ✓ Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a una persona.
- ✓ Ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectuals d'una persona per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual.
- ✓ Fer comentaris públics o privats dirigits a vexar, desacreditar o humiliar a una persona.
- ✓ Desacreditar públicament la persona objecte de la conducta tant en les seves capacitats i habilitats com en qualsevol altre aspecte personal.

- **No Verbal:**

- ✓ Suplantar la identitat de una persona afectada en entorns digitals per a aconseguir la seva humiliació pública.
- ✓ Publicar o difondre deliberadament informació personal o confidencial de la persona objecte de la conducta per a fer mofa de la mateixa o per canviar la seva imatge pública.
- ✓ Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual.
- ✓ Envair la intimitat de la persona objecte de la conducta amb propòsit d'incomodar-la i fer servir públicament la informació obtinguda.
- ✓ Aïllar de manera deliberada una persona del seu entorn social i forçar la seva exclusió d'activitats col·lectives o comuns.
- ✓ Tenir conductes discriminatòries per raó de la seva identitat o orientació sexual.

## L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

---

### 2.4. Tipologies d'assetjament

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix, i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix. Les primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.

En funció de la direcció de les interaccions entre l'assetjador o l'assetjadora i la persona que els pateix i dels nivells organitzatius afectats es poden donar els següents tipus:

En funció de la **direcció de les interaccions** entre l'assetjador o l'assetjadora i la persona que els pateix i dels nivells organitzatius afectats es poden donar els següents tipus:

- Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per una empleada o un empleat o grup d'empleats i/o d'empleades sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per un empleat o una empleada o per un grup d'empleades i/o d'empleats sobre un dels seus companys.

En funció dels **supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe** es poden donar els següents tipus:

- Assetjament d'intercanvi o xantatge sexual (quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball; la negativa de la persona a una conducta de

## L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

---

naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.

- Assetjament ambiental: és la conducta que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, amb comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereixen insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament.

En funció dels **supòsits d'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual** es poden donar els següents tipus:

- Discriminació directa: situació en què es trobi una persona que és, ha sigut o que pugui ser tractada per la identitat de gènere i l'orientació sexual d'una manera menys favorable que un altre en una situació anàloga.
- Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica presumiblement neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals (LGTBIQA+) un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.
- Discriminació per associació: situació en la que una persona és objecte de discriminació per identitat de gènere o orientació sexual com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGTBIQA+.

### 3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

A l'hora de qualificar com a "laboral" una situació d'assetjament<sup>2</sup> cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic on es produeix, ni si es produeix durant la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb el centre.

El fet determinant és la relació de causalitat entre l'assetjament i la feina: aquest no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'IPHES-CERCA.

En aquest sentit, qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral" a efectes d'assetjament. Això inclou també viatges, congressos, jornades de formació, reunions, excavacions o actes socials de l'IPHES-CERCA, etc.

Aplicant el mateix criteri, l'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió que estan desenvolupant.

Així doncs, les conductes d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere es poden produir en el lloc de treball i durant la jornada laboral, o fora del lloc de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina.

Així mateix es poden produir conductes d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual entre persones de l'IPHES-CERCA i persones externes, com ara proveïdors o empreses col·laboradores, és a dir, que s'origina en l'entorn laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit, així com també casos amb múltiple discriminació.

El Protocol serà d'aplicació en totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'àmbit laboral o en relació amb activitats, professionals, formatives o de recerca promogudes, organitzades o coorganitzades per l'IPHES-CERCA, amb les precisions

---

<sup>2</sup> Totes les referències a assetjament incloses en aquest apartat es refereixen a assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.

## Àmbit d'aplicació

---

que s'enumeren en els següents punts.

### 3.1. Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu

Aquest protocol serà aplicable en els supòsits descrits per qualsevol conducta d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual que es duguin a terme dins de la seu de l'IPHES-CERCA. També serà aplicable a activitats que es realitzin fora de les instal·lacions i en què l'IPHES-CERCA participi en l'organització, coordinació o supervisió, i tinguin relació amb l'activitat de recerca, acadèmica o laboral, sigui aquesta del tipus que sigui, incloent-hi, en el cas del personal investigador i alumnat:

- Activitats acadèmiques desenvolupades fora de l'horari lectiu o fora del centre.
- Campanyes d'intervenció arqueològica i treball de camp.
- Congressos, jornades i reunions científiques.
- Pràctiques, curriculars i extra-curriculars, desenvolupades per l'alumnat però concertades o supervisades per l'IPHES-CERCA.
- Activitats de difusió, comunicació i divulgació científica.
- Altres activitats organitzades pel personal de l'IPHES-CERCA de caràcter no formal (sopars, estones de lleure, activitats de team building o similars).

### 3.2. Àmbit d'aplicació temporal

El protocol serà aplicable a tota persona que pugui mantenir una relació temporal, permanent o merament transitòria amb l'IPHES-CERCA. També és aplicable a situacions que s'hagin produït un cop extingida la relació de qualsevol de les persones implicades amb l'IPHES-CERCA, dins els marges temporals previstos a la legislació general corresponent.

## Àmbit d'aplicació

---

### 3.3. Àmbit d'aplicació subjectiu

El protocol serà aplicable per a denunciar, investigar i proposar sancions en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual que es produeix en l'entorn laboral de l'IPHES-CERCA, sigui quina sigui la seva vinculació, i en concret:

- Personal investigador propi, adscrit, vinculat, associat i personal investigador visitant, encara que no hi tinguin un vincle laboral directe.
- Personal de suport a la recerca, directa i indirectament.
- Personal docent convidat.
- L'alumnat, tant d'ensenyaments oficials com d'altres cursos organitzats o coorganitzats per l'IPHES-CERCA, inclosos estudiants de mobilitat.
- Personal en pràctiques.
- Persones externes vinculades o sense cap vincle amb l'IPHES-CERCA però que duguin a terme activitats o prestin serveis a o per a l'IPHES-CERCA com a proveïdor, entitat o empresa vinculada per raons contractuals.

Les persones citades podran tenir la condició tant d'autoria com de subjectes passius de les conductes descrites en aquest protocol.

En cas que les situacions previstes en aquest protocol es produeixin entre membres de l'IPHES-CERCA però fora de l'àmbit laboral, s'aplica aquest protocol per a investigar els fets i proposar les mesures preventives que s'escaiguin. En el cas de les persones que no tenen vinculació laboral amb l'IPHES-CERCA s'informarà les institucions a què pertanyin de l'inici del procediment i se'ls traslladarà l'expedient.

### 3.4. Grups d'especial atenció o protecció

L'assetjament, és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de



## Àmbit d'aplicació

---

formació i els nivells de renda, des d'una perspectiva interseccional. L'assetjament, en les formes considerades en aquest protocol, i que pateixen majoritàriament dones, es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. No obstant això, es considera que hi ha col·lectius o grups en major situació de vulnerabilitat i que necessiten d'especial protecció:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que 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'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones Trans.
- Persones amb diversitat funcional i/o algun tipus de discapacitat.
- Persones migrants.
- Persones racialitzades.
- Dones amb contractes eventuais i temporals i dones subcontractades.
- Persones supervivents de violència per raó de gènere.
- Persones menor d'edat.

Hi ha un altre grup especialment vulnerable a l'assetjament que és el col·lectiu LGBTIQ+<sup>35</sup>. Per això, el present protocol també s'aplicarà en casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.

---

<sup>3</sup> Segons la Llei 11/2014 de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la fòbia i la transfòbia, tota persona té el dret a no ser discriminada per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. En aquest protocol s'utilitzen les sigles LGBTIQ+ perquè també contempla els col·lectius de persones intersexuals (I), queers (Q), asexuals (A) i altres (+), històricament invisibilitzats.



## 4. SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I FORMACIÓ

L'exercici d'una bona comunicació interna facilita la transferència de coneixement i ajuda a combatre el risc de patir situacions d'assetjament.

A continuació, s'analitzen les diferents accions de sensibilització, d'informació i de formació que es portaran a terme i que contribuiran positivament a aquesta finalitat en compliment de la llei 31/95, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, compromentent-se a impulsar les activitats orientades a protegir la seguretat i salut dels seus treballadors/es.

L'elaboració del protocol és condició necessària, però no suficient; només serà útil si tothom el coneix i l'entén.

L'elaboració i aplicació del present protocol és, així mateix, un instrument que pretén:

- ✓ Fer emergir la situació d'assetjament a l'agenda i a les converses de l'IPHES-CERCA (que se'n parli).
- ✓ Expressar clarament i rotundament la desaprovació i la vigilància sobre aquestes conductes i actituds.
- ✓ Emfatitzar que totes les persones del centre, en tots els nivells, tenen dret que es respecti la seva dignitat i l'obligació de col·laborar perquè tothom sigui respectat.
- ✓ Definir uns procediments clars i precisos per abordar la situació una vegada s'hagi produït.

Amb la seva difusió, totes les persones han de saber que determinats comportaments i actituds no es toleraran, i que es disposa de mecanismes per prendre mesures immediates si se'n té coneixement.

En aquest sentit, la Comissió d'Igualtat de Gènere vetllarà per una comunicació en relació amb l'assetjament que sigui:

- Fàcil d'entendre: s'utilitzarà un llenguatge planer i entenedor per a tothom.

## Sensibilització, informació i formació

- Accessible: es difondrà i s'exposarà utilitzant els canals interns habituals (Butlletins interns, formació, etc. a través del correu de la comissió d'igualtat. Seminaris dels dijous relacionats amb l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, almenys un cop a l'any, presencial i online i cartells informatius) i canals externs (lloc web).
- Coherent amb el conjunt de polítiques de l'IPHES-CERCA, especialment amb el Pla d'Igualtat.
- Sostinguda al llarg del temps: per garantir-ne la continuïtat en el temps i donar a conèixer el protocol a totes les persones que s'incorporen a l'IPHES-CERCA estarà inclòs a la Welcome Guide i s'enviarà en el pack de benvinguda a l'IPHES-CERCA.

Així mateix, amb l'objectiu de reduir al mínim les situacions que puguin donar lloc a una situació d'assetjament es considera necessari llistar de forma indicativa però no exhaustiva les següents dades disponibles a RRHH que poden ser d'ajuda per indicar la conveniència d'intervenir des d'un punt de vista d'avaluació i revisió dels factors de risc psicosocials, dos elements claus que poden permetre realitzar un diagnòstic de possibles llocs de treball on preventivament seria recomanables realitzar actuacions concretes<sup>4</sup>.

Així es duran a terme estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a l'IPHES-CERCA i les característiques que presenta, i buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut de les treballadores i treballadors i en l'eficàcia de l'IPHES-CERCA:

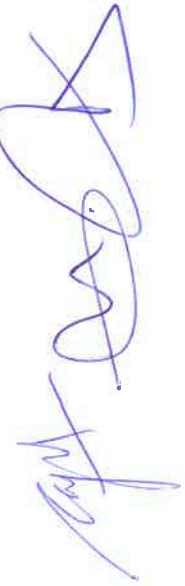
- Les taxes d'absentisme
- La baixa productivitat en una unitat
- Queixes de certs models de lideratge

<sup>4</sup> Criteri Tècnic 69/2009 sobre les actuacions de la inspecció de treball i seguretat social en matèria d'assetjament i violència en el treball

## Sensibilització, informació i formació

---


- Queixes de problemes entre companys/es.
- Llocs de treball amb rotacions superiors a la mitja
- Augment de la incapacitat temporal
- Augment de l'accidentalitat
- Indicadors de clima laboral
- Altres indicis que puguin afectar les relacions i el clima laboral



En relació als factors de risc psicosocials, es considera que serà una eina desenvolupada des de l'àmbit de la PRL, atès que pot ser útil en casos on, tot i no existir un assetjament com a tal, sí hi ha un deteriorament de l'entorn laboral que si no es gestiona correctament pot derivar en una situació límit. Actuar preventivament dona marge per poder conciliar, mediar o iniciar un "coaching" que pot permetre restablir un bon clima laboral.

No serà doncs objecte d'aquest protocol per prevenir, gestionar i resoldre conflictes motivats per factors de risc psicosocials, les peticions d'intervenció per possibles casos d'assetjament els quals han de ser gestionats seguint el present protocol específic i únic per assetjament.

És per tant necessari que el personal del centre s'impliqui en el procés de canvi de model de la relació social a l'IPHES-CERCA entre les persones. També que cadascun dels següents tres grups de persones treballadores tinguin clars els seus rols:

- 
- **Les persones amb responsabilitats executives i de comandament:** Tenen un rol molt important en la creació de la cultura de treball. Han de mostrar que no es tolera cap conducta ofensiva o molesta i donen suport a la política i el procediment establert.
  - **Les persones que integren el conjunt de la plantilla:** Les persones treballadores han de conèixer des d'un principi els seus drets i les seves responsabilitats i també els circuits previstos.

## Sensibilització, informació i formació

- **Les persones amb responsabilitats directes en el procés:** Aquestes persones estan específicament formades i informades, ja que seran les encarregades de gestionar possibles comunicacions i denúncies de situacions d'assetjament.

Les accions formatives es duran a terme almenys una vegada durant la vigència del present protocol i les vegades que es creguin necessàries.

Els continguts que s'abordaran, atenent l'especificitat dels grups esmentats, s'especifica a la taula següent, subjectes a modificacions i altres mesures específiques:

Blocs	Temes a tractar
<b>Bloc 1.</b> Formació bàsica, adreçada a tot el personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Què és i què no és assetjament. Identificació del problema.</li> <li>- Política i mesures de prevenció, sensibilització i informació de l'assetjament.</li> <li>- Processos interns: sistema de gestió de les comunicacions i denúncies.</li> </ul>
<b>Bloc 2.</b> Formació adreçada a la direcció i càrrecs intermedis implicats en els procediments descrits en aquest protocol	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recordatori del Bloc 1.</li> <li>- El rol de la direcció i càrrecs intermedis en la implementació de la política de prevenció (identificació d'indicis, accions que cal emprendre i eines pràctiques)</li> <li>-Habilitats clau per actuar: comunicació i gestió de conflictes.</li> <li>-Atenció a la diversitat.</li> </ul>
<b>Bloc 3.</b> Formació específica per a les persones de referència identificades en el protocol	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bloc 1</li> <li>- Bloc 2</li> <li>- Fases del protocol.</li> <li>- El rol de la persona de referència</li> <li>- Tractament de la informació i ús del llenguatge</li> </ul>

## 5. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

### 5.1. Vies de resolució de les situacions d'assetjament

En aquest apartat es presenten els objectius i les característiques dels sistemes i circuits d'assessorament, investigació, resolució i resposta en cas d'assetjament. Hi ha dues vies de resolució: interna (via IPHES-CERCA) i externa (via administrativa i/o via judicial). La utilització d'una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

La via interna, en el marc de l'IPHES-CERCA, es fonamenta en dos grans objectius:

- La definició de procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries.
- La definició i l'establiment de mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament.

#### 5.1.2. Les vies externes: administrativa i penal

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball<sup>5</sup>) i la via judicial. L'oportunitat i conveniència de cada procés dependrà de diferents factors com ara la gravetat i l'abast de l'incident o incidents i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències de poder, d'estatus, etc.).

Es recomana acudir en primer lloc a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial laboral. L'actuació de la Inspecció de Treball (via administrativa) no només té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici, sinó que els fets constatats en aquesta actuació

---

<sup>5</sup> L'1 de març de 2010 es va fer efectiu el traspàs de competències de la Inspecció de Treball i la Seguretat Social (ITSS) a la Generalitat de Catalunya. Per aquest motiu i des d'aquesta data la Inspecció de Treball de Catalunya és competent, de manera efectiva, de la funció pública inspectora a la comunitat autònoma de Catalunya en diverses matèries, entre les quals les relacionades amb la igualtat i discriminació de sexe, i consegüentment en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.



## Procediment d'actuació

tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior. La via judicial penal s'hauria d'usar des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delictes.

### La via administrativa

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 23/2015, de 21 de juliol, ordenadora del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social, i la normativa de desenvolupament. Les denúncies en matèria d'assetjament s'hauran d'assignar (Instrucció 3/2011) a personal degudament format en la matèria. L'actuació inspectora podrà ser planificada o rogada (denúncia o peticions d'altres organismes).

Aquestes actuacions tenen caràcter preferent i s'iniciaran en el termini de 24 hores en el cas d'assetjament sexual i qüestions relatives a risc per maternitat, i 7 dies en cas de discriminació per raó de sexe.

L'actuació de la Inspecció de Treball consistirà a investigar quina ha estat l'actuació del centre davant del coneixement d'uns fets d'assetjament. En determinats casos, la mateixa Inspecció de Treball és la que comunicarà formalment aquests fets al centre.

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó el centre, en quant organisme encarregat de vetllar perquè:

- L'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin la producció d'assetjament.
- En l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament.
- S'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

### La via judicial

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

## Procediment d'actuació

---

**Jurisdicció laboral**<sup>6</sup>. Amb aquest procediment judicial es podrà concloure, dins dels termes següents:

- Declarar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o llibertat infringits.
- Declarar la nul·litat radical de l'actuació de l'ocupador, associació patronal, Administració pública o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada.
- Ordenar la cessació immediata de l'actuació contrària a drets fonamentals o a llibertats públiques o, si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o l'obligació de realitzar una activitat omesa, quan una o una altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.
- Restablir el demandant en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la indemnització que pugui pertocar.

**Jurisdicció penal**<sup>7</sup>. Es preveuen dues possibles situacions en les quals la pena pot ser de més gravetat:

- Que la persona culpable d'assetjament sexual hagi comès el fet prevalent-se d'una

---

<sup>6</sup> Des del punt de vista laboral, la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica, en els articles 177 i següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.

<sup>7</sup> L'assetjament sexual en el treball pot ser constitutiu de delictes. L'assetjament sexual laboral està tipificat com a delictes en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, del Codi penal. D'altra banda, hi ha tipificada com a delictes la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe en l'article 314 del Codi penal. En la mesura que una conducta d'assetjament per raó de sexe es qualifiqui com a conducta de discriminació en el treball per raó de sexe entraria dins de la figura delictiva de l'article esmentat anteriorment.




## Procediment d'actuació

---


situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci explícit o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada.

- Que la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació personal.




Es recomana acudir a la via administrativa abans d'acudir a la via judicial laboral. Els fets declarats provats per la Inspecció de Treball en les seves actuacions no solament tenen presumpció de certa, sinó que són el resultat d'un treball d'investigació in situ al mateix centre de treball i amb la garantia de la immediatesa, especialment en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

### 5.1.3. La via interna: el procediment



El procediment es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia interna<sup>8</sup>. La comunicació la pot fer la persona afectada o qualsevol persona que adverteixi una conducta d'assetjament. La denúncia únicament la pot fer la persona afectada. En distingim tres fases.

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 investigació (fase 2), si escau.



Aquesta fase, que té una durada màxima de tres dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament, que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

---

<sup>8</sup> Totes les referències a denúncia incloses en aquest procediment es refereixen a la denúncia interna.

## Procediment d'actuació

---

La comunicació, la pot fer:

- La persona afectada<sup>9</sup>.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es pot presentar a qualsevol de les persones de referència esmentades en l'apartat (4.2.3) i es formularà una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit, o correu electrònic (presencial, telemàtica). És obligatori fer la comunicació interna per escrit i a través del formulari que conté aquest protocol a l'Annex I.

Al final d'aquesta primera fase, es poden produir tres escenaris:

- ✓ Que la persona afectada decideixi presentar denúncia. En aquest cas la persona de referència li oferirà assessorament i suport per concretar la denúncia.
- ✓ 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 supòsit, es pot iniciar la investigació d'ofici.
- ✓ 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, es tancarà el cas, i no s'emprendrà cap altra acció.

En tots els casos, es tindran en compte les comunicacions rebudes a efectes estadístics per al seguiment del Protocol per part de l'IPHES-CERCA, sense identificar les persones implicades.

Fase 2: Denúncia interna i investigació. L'objectiu d'aquesta segona fase és investigar

---

<sup>9</sup> La persona assetjada és qualsevol persona receptora de les conductes d'assetjament que tinguin lloc dintre de l'organització i estructura de l'IPHES-CERCA, independentment del vincle que tingui amb aquest centre. L'element que determina la responsabilitat de l'IPHES-CERCA no és la relació contractual, ni de la persona assetjadani de l'assetjadora, sinó l'àmbit en el qual aquesta conducta es produeix.

## Procediment d'actuació

---

exhaustivament els fets a fi d'emetre un informe vinculant sobre les evidències (o manca d'evidències) d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada (assessorada, si així ho sol·licita, per la persona de referència).

La persona que fa la denúncia només haurà d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspondrà a la persona presumptament assetjadora provar la seva absència, recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés d'investigació o resoltes.

La denúncia es presentarà a la persona de referència que ha rebut la comunicació i per escrit utilitzant el model de denúncia interna que s'adjunta com a Annex II.

La Comissió d'investigació estudiarà a fons les denúncies d'assetjament en el marc del centre, emetrà un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i farà recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que consideri necessàries.

El procés d'investigació conclourà amb un informe vinculant que inclourà les conclusions a les quals s'hagi arribat i proposarà les mesures correctores que es considerin adients.

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 segona fase (comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.). L'informe de la Comissió d'investigació es remetrà a la Persona de referència en un termini màxim de 20 dies laborables.

Fase 3: Resolució. L'objectiu d'aquesta tercera i última fase és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació.

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, RRHH i PRL presentaran

## Procediment d'actuació

---

la proposta al Comitè de Direcció, que emetrà la resolució del cas i ho comunicarà a la persona denunciant i a la persona denunciada. Aquesta resolució s'emetrà com a màxim al cap de 30 dies laborables des de l'inici del procediment (presentació de la denúncia) de la següent manera:

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores (per exemple 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: arxivament de la denúncia.

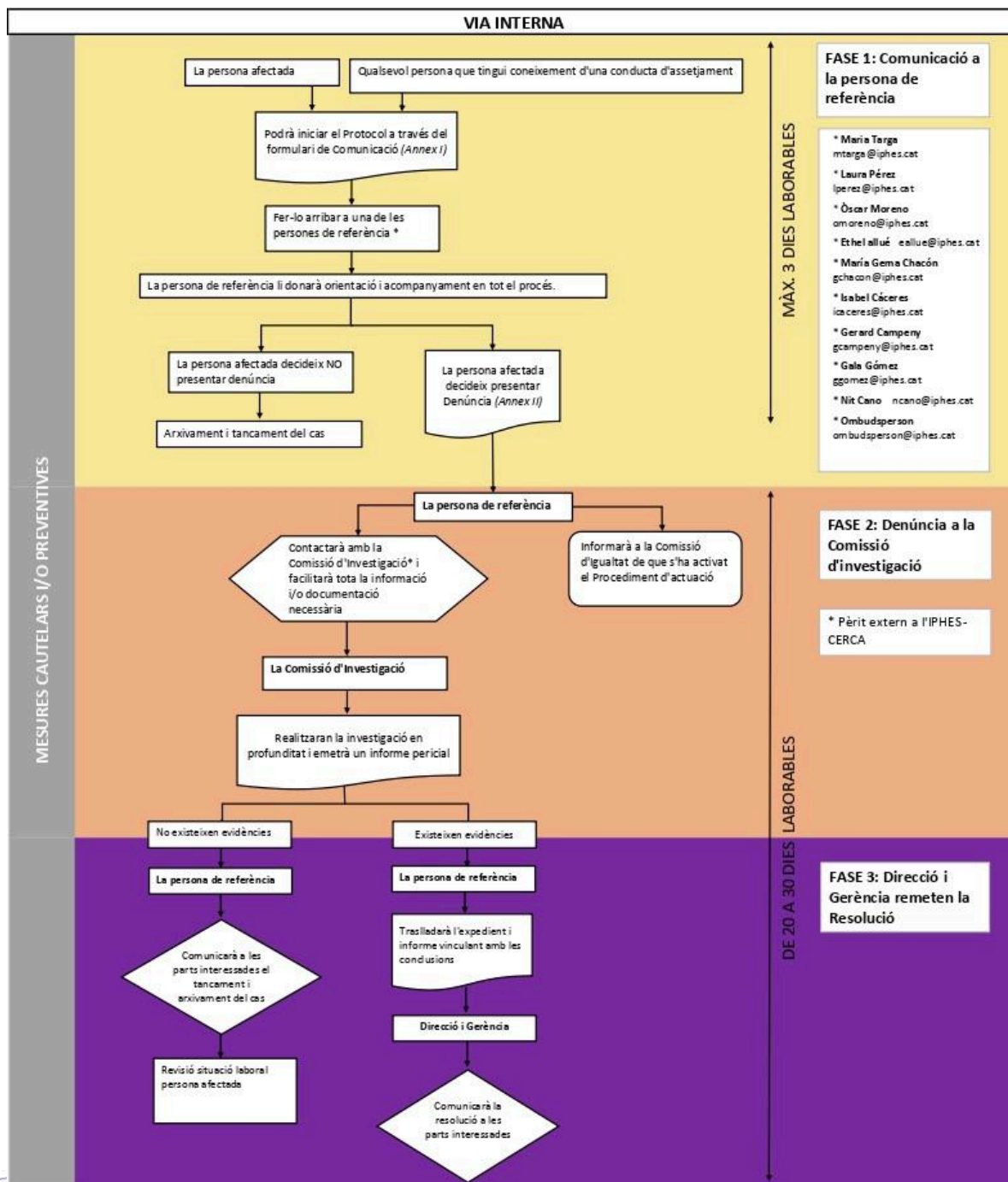
A la resolució s'hi faran constar les dades d'identificació de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

En el cas de l'obertura d'un expedient sancionador, s'haurà d'actuar segons la Llei de l'Estatut dels treballadors (TRLET). L'assetjament es considera falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas. És molt important establir sancions coherents amb la gravetat de les conductes, tenint especial consideració de les circumstàncies agreujants que constin en l'informe.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent a la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'haurà d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui i seguir el procediment establert i específic.

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

## Procediment d'actuació





## Procediment d'actuació

---

En els supòsits en què hi hagi una persona menor d'edat afectada per aquesta índole, serà necessari posar en coneixement immediat a Mossos d'esquadra, tutor/a legal i al Departament d'Assumptes Socials dels fets. Aquesta comunicació no exempta a l'IPHES-CERCA de realitzar, paral·lelament la investigació per via interna en cas de rebre el formulari de denúncia.

### 5.2. Garanties i Principis d'actuació

Per a aconseguir els objectius citats, tot el procediment d'intervenció garanteix:

- 1) 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. La seguretat, la integritat i la dignitat de les persones afectades.
- 2) Confidencialitat de les persones afectades:** 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.
- 3) Mesures cautelars:** en cas que siguin necessàries, per protegir les persones afectades, segons correspongui a cada cas: 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.
- 4) 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.

## Procediment d'actuació

---

- 5) **Suport de persones formades:** L'empresa compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.
- 6) **Diligència i celeritat:** El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.
- 7) **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.
- 8) **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.
- 9) **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.
- 10) **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.
- 11) **Altres mesures previstes i sancionadores necessàries** per garantir el procediment d'actuació.

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, els principis que regeixen l'actuació emmarcada en aquest protocol són els següents:

- ✓ Principi de no discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.



## Procediment d'actuació

---

- ✓ Principi d'equitat.
- ✓ Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- ✓ Principis del règim disciplinari, recollits a l'article 94 de l'EBEP (legalitat, tipicitat, irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables al presumpte infractor, non bis in idem, proporcionalitat, culpabilitat, presumpció d'innocència.

A més, s'han de tenir en compte els criteris següents:

- Abans de l'inici de les fases d'intervenció previstes a partir del Punt 3.3.1. d'aquest protocol, qualsevol persona vinculada a l'IPHES-CERCA que tingui sospita que està patint assetjament o qualsevol altra persona que tingui coneixement d'un possible supòsit d'assetjament, pot adreçar-se al Comitè d'Igualtat de Gènere o a l'Ombudsperson per a rebre l'assessorament necessari.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'un assetjament objecte d'aquest protocol podrà interposar denúncia i tindrà dret a obtenir-ne una resposta. L'IPHES-CERCA té el deure de deixar constància per escrit de la denúncia, així com de tots els passos que hi hagi durant el procés.
- El procediment ha de garantir el dret a la indemnitat, de manera que es prohibeix qualsevol tracte advers o efecte negatiu sobre la persona com a conseqüència de la presentació de la queixa o denúncia per raó d'assetjament.

### 5.3. Agents que hi intervenen. Drets, obligacions i responsabilitats

D'acord amb el marc legal vigent<sup>10</sup>, totes les persones tenen dret a la llibertat, la dignitat, la

---

<sup>10</sup> Articles 15, 17 y 43 de la Constitució espanyola, així com a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació en l'àmbit laboral, d'acord amb els articles 9.2, 14 i 35 de la Constitució espanyola. L'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC) també posa de manifest el dret de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminació, i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de gènere (articles 19, 41 i 45).

## Procediment d'actuació

integritat i la salut. Davant l'assetjament, el centre, les persones de referència, i el personal de la plantilla tenen una sèrie d'obligacions legals.

### 5.3.1. La direcció de l'IPHES-CERCA

La direcció està composta per dos figures :

El **Comitè de Direcció** de l'Institut és l'òrgan superior de decisió i administració de l'Institut. Les seves funcions seran:

- Estar informat dels procediments resolts.
- Avalar les mesures sancionadores que puguin derivar-se de l'aplicació del protocol.

La **Direcció** de l'IPHES-CERCA i Gerència són el màxim responsable ordinari i dirigeixen l'execució dels acords del Comitè de Direcció. Les seves funcions seran:

- Informar el Comitè de Direcció, amb la major celeritat possible, de les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual de les quals tingui coneixement, en el marc de l'IPHES-CERCA.
- Aplicar les mesures cautelars proposades per les persones de referència i/o la Comissió d'investigació.
- Aplicar les mesures preventives, correctores i/o sancionadores proposades per la Comissió d'Investigació.

Les funcions descrites en aquest apartat no seran d'aplicació en el cas que el director o directora i Gerència estigui implicat com a part en la possible situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual. En aquest supòsit, el protocol s'adaptarà a la situació específica, deixant el director o directora i Gerència al marge del procediment, i el Comitè de Direcció o la instància que aquest designi desenvoluparà les funcions descrites en aquest apartat.

## Procediment d'actuació

---

Obligacions legals. Per tal de protegir les persones treballadores enfront de l'assetjament, el nostre marc legal<sup>11</sup> estableix una sèrie d'obligacions pel centre, les quals es fonamenten en un ventall ampli de normes que són d'aplicació i que, bàsicament, són les següents.

**1) Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral<sup>12</sup>:**

- a) A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe.
- b) A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene
- c) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció enfront de l'assetjament.

**2) Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.** Aquesta obligació implica que:

- a) D'una banda, ha de garantir els drets laborals que s'han indicat en l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut dels treballadors, sense perjudici de les mesures de millora que el centre decideixi adoptar.
- b) D'altra banda, ha de garantir que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball<sup>13</sup>.

**3) Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament,** i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores.

---

<sup>11</sup> La LOIEDH, la LIEDH, el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (en endavant, TRLET) i la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, (en endavant, LPRL)). L'incompliment d'aquestes obligacions implica l'exigència de responsabilitats a les empreses i poden donar lloc a la imposició de sancions i indemnitzacions (vegeu l'apartat 4.2 relatiu a vies externes).

<sup>12</sup> D'acord amb les articles 4.2.c) d) i e) i 18 del TRLET, així com l'article 7 de la LOIEDH i l'article 33 de la LIEDH.

<sup>13</sup> L'article 14 de la LPRL estableix el dret de les persones treballadores a la salut, així com el deure de l'empresariat de 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 de l'avaluació de riscos psicosocials (articles 14, 15 i 16 de la LPRL, entred'altres).

## Procediment d'actuació

---

Aquests procediments específics han d'incloure dos tipus de mesures:

- a) **Mesures preventives:** la prevenció de l'assetjament es pretén aconseguir a través de les mesures indicades a l'apartat 3 d'aquest protocol.
- b) **Procediments d'investigació de les denúncies:** el centre ha de disposar de procediments d'investigació dels casos particulars d'assetjament que es produeixin i aplicar-los quan tingui coneixement d'aquests casos.

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

- **Responsabilitat administrativa.** La responsabilitat administrativa s'exigeix després d'una investigació prèvia realitzada per la Inspecció de Treball. Aquesta activitat administrativa pot concloure en la detecció d'un incompliment empresarial<sup>14</sup> en diferents matèries:

- a) En matèria de relacions laborals<sup>15</sup>: la responsabilitat exigida a l'IPHES-CERCA no és pel fet que s'hagi produït un assetjament en la seva organització, sinó que coneixent l'existència d'un possible cas d'assetjament no hagi actuat de forma diligent per investigar-lo i impedir-lo.
- b) En matèria de prevenció de riscos laborals<sup>16</sup>: els incompliments en matèria de prevenció de riscos laborals poden ser vinculats amb la falta d'investigació dels danys per a la salut de la persona treballadora (accidents de treball derivats de

---

<sup>14</sup> D'acord amb el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (en endavant TRLISOS), l'assetjament constitueix una infracció en matèria de relacions laborals.

<sup>15</sup> Suposa l'incompliment de l'article 48 de la LOIEDH i l'article 33 de la LIEDH, tipificat com a infracció administrativa greu en matèria de relacions laborals en l'article 7.10 del TRLISOS. També Suposa l'incompliment de l'article 4.2.e) del TRLET en relació amb l'article 7 de la LOIEDH i l'article 2 de la LIEDH.

<sup>16</sup> Suposa un incompliment tipificat com a infracció greu en prevenció de riscos laborals en els articles 12.1.b) i 12.6 del TRLISOS.

## Procediment d'actuació

situacions d'assetjament), la falta de mesures de coordinació i cooperació, i la faltade protecció de les persones especialment sensibles.

c) Altres responsabilitats administratives<sup>17</sup>.

- **Responsabilitat judicial penal:** Pel que fa a l'assetjament sexual, el Codi penal<sup>18</sup> estableix:

a) Qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix/a o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de ser castigat/da, com a autor/a d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o una multa de sis a deu mesos.

b) Si la persona culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquellapugui tenir en l'àmbit de la relació indicada, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de deu a catorze mesos.

c) Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació, la pena de presó és de cinc a set mesos o una multa de deu a catorze mesos en els casos que preveu l'apartat a), i de presó de sis mesos a un any en els casos que preveu l'apartat b).

Pel que fa a l'assetjament per raó de sexe, el Codi penal<sup>19</sup> estableix:

a) Qui sotmeti una persona a un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys.

b) Aquelles persones que produeixin una greu discriminació en el treball, públic o

<sup>17</sup> Accidents de treball: L'INSS decideix sobre aquesta qualificació (en un procediment anomenat procediment de determinació de contingència), d'acord amb l'article 1 del Reial decret 1300/1995, de 21 de juliol, pel qual es desenvolupa, en matèria d'incapacitats laborals del sistema de la Seguretat Social, la Llei 42/1994, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.

<sup>18</sup> Article 184 del Codi penal.

<sup>19</sup> Articles 173 i 314 del Codi penal.



## Procediment d'actuació

privat, contra alguna persona per raó del seu sexe i no restableixin la situació d'igualtat davant la Llei després del requeriment o sanció administrativa, reparant els danys econòmics que se n'hagin derivat, seran castigades amb la pena de presó de sis mesos a dos anys o multa de dotze a catorze mesos.

- **Responsabilitat judicial laboral<sup>20</sup>.** Segons l'Estatut dels Treballadors és causa justa perquè la persona treballadora de manera voluntària pugui sol·licitar la resolució del contracte quan:

a) Les modificacions en les condicions de treball puguin perjudicar-la professionalment o puguin menyscabar la seva dignitat.

b) Es produeixi qualsevol altre incompliment greu de les obligacions per part de la direcció del centre, entre d'altres, d'aquelles conductes que suposin una lesió dels drets fonamentals de les persones treballadores.

c) En aquests dos supòsits la persona treballadora té dret a les indemnitzacions previstes per l'acomiadament improcedent recollides en l'article 56 del TRLET.

### 5.3.2. La Comissió d'Igualtat de Gènere

La Comissió d'Igualtat de Gènere actua amb plena independència, parcialitat i objectivitat de criteri. Està format per 9 persones que poden canviar cada 4 anys. Les seves funcions seran:

- Participar en la promoció i elaboració de les polítiques en matèria de prevenció dirigides a evitar situacions d'assetjament sexual.
- Donar suport a la Comissió d'Investigació de l'assetjament, sempre que se li demani.
- Donar suport a les persones que participen en les diferents fases del procediment establert en aquest Protocol sempre que sigui necessari.
- Posar en marxa les accions de difusió del Protocol i de formació contingudes en el

<sup>20</sup> D'acord amb l'article 50.1 a) i c), 50.2 i 56 del TRLET.



## Procediment d'actuació

---

punt 4 d'aquest document.

- Ser proactiu en la crida d'atenció i denúncia de conductes masclistes.

### 5.3.3. Persones de referència

Són les persones encarregades d'informar, assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada. A l'IPHES-CERCA seran:

- Maria Targa Montserrat
- Laura Pérez Llord
- Òscar Moreno Moliner
- Ethel Ann Allué Martí
- María Gema Chacón Navarro
- Isabel Cáceres Cuello de Oro
- Gerard Campeny Vall-Llosera
- Gala Gómez Merino
- Nit Cano Cano
- Francisco Zapater Esteban

És requisit necessari que aquestes persones tinguin formació en temes d'igualtat i comptin amb el respecte i la confiança de l'IPHES-CERCA i del seu personal per poder realitzar les seves funcions per a la totalitat de les persones membres de l'organització.

Les funcions de les persones de referència seran:

- Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets (laborals, constitucionals, etc.), sobre el contingut del protocol, les opcions i recursos disponibles i accions que pot emprendre.
- Oferir acompanyament a la persona afectada en tot el procés.

## Procediment d'actuació

---

- Donar suport en la redacció de la denúncia i assessorament de la seva presentació, si així ho sol·licita la persona afectada.
- Proposar al director o la directora de l'IPHES-CERCA, si s'escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives que fossin necessàries si la gravetat de la situació així ho recomana. En aquest cas, per evitar que s'incorre en alguna il·legalitat es realitzarà la consulta jurídica pertinent.
- Gestionar i custodiar 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 generin en aquesta fase.

Per a garantir la celeritat del procés i les condicions laborals de les persones de referència, es farà un ajust en la seva càrrega laboral durant el temps que duri el procediment i aquestes deixaran un missatge de resposta automàtica en el correu electrònic de contacte en cas que no estiguin treballant, per motiu de vacances o IT.

A l'IPHES-CERCA, segons el marc legal<sup>21</sup>, i d'acord amb les orientacions de les mateixes organitzacions sindicals, s'estableixen les següents obligacions i recomanacions:

Obligacions. Contribuir a prevenir l'assetjament. Implicar-se en la definició de la política de l'IPHES-CERCA contra l'assetjament, contribuir a crear més cultura i sensibilitat sobre aquest tema, col·laborar en la definició d'un règim de sancions coherents amb la gravetat de les conductes, etc.

Recomanacions. Participar en el conjunt de les fases del Protocol i en el conjunt de les accions que es realitzin en la implementació i seguiment del Protocol, contribuir a la detecció de situacions de risc, donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació, garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies, etc.

---

<sup>21</sup> Articles 45 i 48 de la LOIEDH i articles 32.2.e i 33.3 de la LIEDH.

## Procediment d'actuació

---

### 5.3.4. Comitè d'investigació de l'assetjament

La Comissió d'investigació estudiarà a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'Institut, emetrà un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i farà recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Un servei expert extern a l'IPHES-CERCA assumirà les tasques de la Comissió d'investigació i prendrà les decisions de forma consensuada juntament amb la persona responsable de RRHH i PRL.

Les seves funcions seran:

- Investigar les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual, en el marc de l'IPHES-CERCA. En el procediment d'investigació, s'analitzarà la denúncia i la documentació presentada, s'entrevistarà a les persones implicades i els possibles testimonis, informant-los de la necessitat de confidencialitat en el procés.
- Emetre un informe vinculant en relació a les situacions descrites a l'apartat anterior sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament. En l'informe han de constar com a mínim les següents dades:
  - Identificació de les persones implicades.
  - Relació nominal de les persones que han participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
  - Antecedents, si existeixen.
  - La resta d'actuacions que s'hagin realitzat, així com les proves aportades.
- Valoració de l'existència de causes agreujants:
  - Si la persona denunciada és reincident.
  - Si existeixen amenaces, intimidació o represàlies per part de la persona

## Procediment d'actuació

---

assetjadora.

- Rang o posició de la persona assetjadora respecte a la persona assetjada.
- Si la persona assetjada pateix algun tipus de discapacitat, problema físic o psicològic amb acreditació mèdica.
- Si existeixen pressions sobre la persona assetjada, familiars o testimonis amb l'objectiu de desviar o evitar la investigació.

- Emetre les conclusions finals de la investigació.
- Fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures necessàries.
- Proposar a la Direcció i Gerència de l'IPHES, si s'escau, l'adopció de mesures cautelars, correctores o preventives.
- Custodiar la documentació que es generi durant la fase d'investigació.

### 5.3.5. Persones treballadores.

Constitueix el conjunt de personal descrit en l'apartat 2 "Àmbit d'aplicació". Les seves funcions seran:

- Comunicar les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual que detectin.
- Col·laborar en els procediments aportant la informació de què es disposi relacionada amb els fets investigats.
- Participar a les jornades o activitats anuals d'informació, difusió i formació previstes en el punt 4.

La normativa que protegeix les persones treballadores<sup>22</sup> davant l'assetjament estableix els següents drets, obligacions i recomanacions:

---

<sup>22</sup> Articles 4, 5 i 19 del TRLET, la LPRL, l'Estatut d'autonomia de Catalunya i la Constitució espanyola, entre d'altres.

## Procediment d'actuació

---

Drets. Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. A més, qualsevol de les persones treballadores del centre té el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament que tingui constància, sense patir represàlies.

Obligacions. Les persones treballadores tenen l'obligació de tractar les altres persones amb respecte i de cooperar amb el centre en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.

Recomanacions. Es recomana un paper actiu de les persones treballadores en la garantia de la tolerància zero davant l'assetjament. Les treballadores i treballadors tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat entorn del tema, i a garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers els altres que no siguin ofensius. Al mateix temps, poden impedir l'assetjament si deixen clar que troben certs comportaments inacceptables i donen suport a aquelles companyes i companys que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.



## 6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Des de l'inici de la implementació del protocol es farà un seguiment periòdic per anar registrant de manera regular les incidències produïdes i les seves causes als efectes de redreçar les accions que ho requereixin; aquest seguiment es complementarà amb una avaluació de les activitats o els processos de treball que s'executin i dels resultats i impactes de les actuacions.

Els processos de seguiment i l'avaluació recolliran la informació quantitativa (generada per sistemes de recompte i registres de processos de treball) i qualitativa (generada de caire subjectiu, com ara valoracions personals, percepcions, opinions, sentiments, etc.), tenint present la perspectiva de gènere en tot el procés metodològic.

S'haurà d'elaborar el sistema d'indicadors de seguiment i d'avaluació que s'estimin oportuns, garantint en tot moment totes les dades desagregades per sexe i l'enfocament de gènere. Com a indicadors bàsics, es proposen els següents:

- Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol realitzades a l'equip directiu i al personal.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament sexual que s'han detectat a l'IPHES-CERCA.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament per raó de sexe que s'han detectat a l'IPHES-CERCA.
- Nombre de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual que s'han comunitat i/o denunciat al centre.
- Nombre de casos resolts.
- Nombre i tipologia de mesures correctores implementades.
- Mitjana de casos resolts dins el termini establert.



## Seguiment i avaluació

---

L'avaluació la portarà a terme la Comissió d'Igualtat de Gènere amb la participació d'altres persones implicades en els diferents processos, si és el cas. Si es considera necessari també la podrà realitzar una persona/empresa externa a l'IPHES-CERCA

Anualment, la Comissió d'Igualtat farà arribar un informe de seguiment al Comitè de Direcció.



## 7. DOCUMENTS DE REFERÈNCIA

### Documents

Els principals documents de referència són els següents:

- Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2021). *Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.

[https://treball.gencat.cat/Guia\\_Protocol\\_Assetjament\\_DEF.pdf](https://treball.gencat.cat/Guia_Protocol_Assetjament_DEF.pdf)

- Institut Català de les Dones (2009). *Protocol Marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista*. Generalitat de Catalunya.

[https://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/docs/vm\\_protocol\\_marc.pdf](https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/vm_protocol_marc.pdf)

- Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (2008). *Recull de termes Dones i treball*. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.

[https://treball.gencat.cat/web/.content/24\\_igualtat/Recursos/Eines/Estudis\\_igualtat/Documents/Recull\\_termes\\_Dones\\_Treball\\_cat.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Estudis_igualtat/Documents/Recull_termes_Dones_Treball_cat.pdf)

### Marc legal

El marc legal d'aplicació és el següent.

### Legislació Europea:

- Conveni 190 (2019) sobre violència i assetjament en el treball
- R206 (2019), Recomanació sobre la violència i l'assetjament

### Legislació espanyola:

- Constitució espanyola de 27 de desembre de 1978 (arts. 9.2, 14, 15, 17, 35 i 43).

## Documents de referència

---

- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (TRLET).
- Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal (arts. 173, 184 i 314).
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL).
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (TRLISOS).
- Llei 62/2003 de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives y de l'ordre social. Capítol III (Art. 28.1. d.)
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH).
- Criteris tècnics CT 69/2009 i CT 104/2021 de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre assetjament i violència a la feina.
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 15/2022, de 12 de julio, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen les plans d'igualtat i el seu registre.

### Legislació catalana:

- Estatut d'autonomia de Catalunya de 19 de juliol de 2006 (arts. 19, 41 i 45).
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014 de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals,

## Documents de referència

---

trangèneres i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la fòbia i la transfòbia.

- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (LIEDH).
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.



## 8. ENLLAÇOS D'INTERÈS

Les dones a Catalunya disposen de diversos serveis públics d'informació i atenció, que funcionen coordinadament arreu del territori. A continuació trobareu els contactes d'alguns d'aquests serveis.

- **Les Oficines d'informació de l'Institut Català de les Dones i els Serveis d'informació i atenció a les dones (SIAD)**, de titularitat municipal o comarcal, informen sobre qualsevol matèria, com ara salut, treball, habitatge, serveis i recursos per a les dones, i, si s'escau deriven cap a les entitats i organismes que en són responsables.  
[https://dones.gencat.cat/ca/ambits/atencio-a-les-dones/mapa\\_siad/](https://dones.gencat.cat/ca/ambits/atencio-a-les-dones/mapa_siad/)
- **Els Serveis d'Intervenció Especialitzada en violència masclista de Tarragona (SIE)**, del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, ofereixen Ofereix una atenció integral, continuada, gratuïta i de qualitat, contemplant la diversitat de situacions i la singularitat de cada persona i es basa en l'acompanyament social i educatiu, l'atenció psicològica, tant a dones com els seus fills i filles, i l'assessorament jurídic.  
[bustia.sietarragona@gencat.cat](mailto:bustia.sietarragona@gencat.cat)
- El telèfon **112** és un servei d'atenció de trucades d'urgència, és una eina per gestionar incidències o emergències.  
<https://112.gencat.cat/ca/el-112/que-es-el-112/index.html>
- El **Servei d'Atenció Integral LGBTI (SAI)**. Aquest recurs es posa en funcionament per donar resposta a aquestes situacions de discriminació, i també, a qualsevol necessitat d'acompanyament, suport o informació que tingui la ciutadania en relació a la diversitat sexual i de gènere, i consolidar-se com un referent local LGBTIQ+.  
[siad@tarragones.cat](mailto:siad@tarragones.cat)
- El **servei d'atenció permanent contra la violència masclista** de l'Institut Català de les Dones a través del 900 900 120 és públic, gratuït i confidencial i funciona tots els dies de l'any, durant les 24 hores del dia.

## Enllaços d'interès

---

[Línia d'atenció a les dones en situació de violència: 900 900 120. Departament d'Igualtat i Feminismes \(gencat.cat\)](#)

- El servei d'informació per WhatsApp contra la violència masclista dels Mossos d'Esquadra a través del 601 00 11 22 ofereix assessorament policial i resol dubtes i preguntes tots els dies de l'any, durant les 24 hores del dia. Aquest recurs ha de facilitar a les dones conèixer les eines de què disposen, els drets que les assisteixen i com a pas previ, en cas necessari, a la denúncia policial.

[https://mossos.gencat.cat/ca/detalls/Noticia/WhatsApp\\_violencia\\_masclista](https://mossos.gencat.cat/ca/detalls/Noticia/WhatsApp_violencia_masclista)





## 9. GLOSSARI DE TERMES

En la història de la humanitat, la lluita per la igualtat d'oportunitats no ha estat exempta de conflictes i ha estat subjecta a canvis continus tant pel que fa als seus objectius com al significat de la terminologia emprada en cada moment. També han estat canviant les maneres de combatre les desigualtats segons els contextos sociopolítics i econòmics.

En el context actual la lluita contra les desigualtats només es pot entendre des d'un punt de vista transversal on les causes no són independents sinó que estan interrelacionades i comparteixen el mateix sistema opressor. La visió interseccional planteja que les diverses categories biològiques, socials i culturals com l'edat, el gènere, l'ètnia, la classe, la diversitat funcional, l'orientació sexual, la religió, l'origen i altres eixos d'identitat interaccionen a múltiples nivells i sovint simultanis.

És per això que s'ha considerat útil i necessari incloure un glossari de termes que va més enllà dels que conté aquest protocol amb la voluntat de que serveixi per aclarir conceptes relacionats amb la prevenció i actuació davant dels supòsits d'assetjament i convidar a la reflexió sobre alguns conceptes que poden ajudar en el procés de deconstrucció i contribuir a revertir situacions de discriminació.

**Androcentrisme:** Visió discriminatòria i esbiaixada que situa els homes cisgènere i heterosexuales com a centre de totes les coses. Parteix de la idea que el que és bo per aquests homes també ho és per a la resta de la humanitat, sense tenir en compte ni les dones ni altres membres del col·lectiu LGTBIQA+.

**Androgínia:** La qualitat d'una persona que s'expressa mitjançant la mescla d'atributs i comportaments femenins i masculins, més enllà del model binari. Algú androgin no té perquè ser hermafrodita o intersexual (tot i que ho pot ser).

**Asexual:** Persona que no sent atracció eròtica cap als altres, tot i que sí que pot sentir atracció afectiva cap a d'altres persones. No obstant, les persones asexuals poden

## Glossari de termes

---

tenir libido, excitar-se i practicar sexe.

**Binarisme:** Sistema d'organització social jeràrquic que planteja que només hi ha dos gèneres: el masculí i el femení, que s'assigna de manera "objectiva" quan naixem dependent de quin és el nostre sexe. És la concepció base per a la discriminació o violència contra qualsevol identitat, expressió o experiència de gènere.

**Bisexual:** Persona que sent atracció sexual, física, emocional o sentimental cap a persones del seu mateix gènere o el contrari (segons una definició binària). Segons una definició no binària (per tant, no discriminatòria), és aquella persona que sent atracció sexual, física, emocional o sentimental cap a persones de qualsevol gènere.

**Cisgènere:** Dit de la persona que s'identifica amb el gènere que li va ser assignat en néixer segons les seves característiques biològiques. És a dir, quan una persona, per exemple, amb vagina s'identifica amb el gènere femení que la societat li ha assignat al néixer.

**Coacció:** Designa la violència física, psíquica o moral que algú exerceix sobre un altra persona amb l'objectiu d'obligar-lo a dir o a fer alguna cosa contrària a la seva voluntat, o bé d'inhibir alguna acció o pensament.

**Demisexual:** Les persones que només experimenten atracció sexual quan tenen una connexió emocional amb algú altre.

**Denúncia interna no provada:** Denúncia les evidències de la qual indiquen que no hi ha hagut assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, o que no hi ha suficients evidències per provar que aquest s'ha produït. Una denúncia interna no provada, feta amb bona fe, no hauria de comportar conseqüències. Caldria, però, que el centre adoptés mesures de prevenció, sensibilització i/o formació.

**Desigualtat de tracte:** Manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres.

**Detecció:** La posada en funcionament de diferents instruments teòrics i tècnics que permetin identificar i fer visible la problemàtica de les violències masclistes, tant si apareix de forma precoç com de forma estable, i que permetin també conèixer les

## Glossari de termes

---

situacions en les quals s'ha d'intervenir, per tal d'evitar-ne el desenvolupament i la cronicitat.

**Discriminació:** Aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que es fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o d'altres.

**Discriminació directa per raó de sexe i d'orientació sexual:** La situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe o la seva orientació sexual, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar directament per raó de sexe i d'orientació sexual.

**Discriminació indirecta per raó de sexe i d'orientació sexual:** La situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posen persones d'un sexe o d'una orientació sexual en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe o orientació sexual, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar indirectament per raó de sexe i d'orientació sexual.

**Expressió de gènere:** Manera en què una persona manifesta exteriorment elements que tenen a veure amb el gènere, sigui a través de la roba o de l'aparença en general, del comportament, les afinitats, etc. L'expressió de gènere no coincideix necessàriament amb la identitat de gènere.

**Fal·locentrisme:** Actitud que es basa a exaltar la figura del penis com a centre indiscutible de qualsevol relació sexual, deixant en una posició secundària el plaer de les persones amb vagina.

**Gai:** Home homosexual, és a dir, que sent atracció sexual, física, emocional o sentimental únicament cap als homes.

**Garantia d'indemnitat davant represàlies:** Dret a no patir cap tracte advers com a

## Glossari de termes

---

conseqüència de la presentació de la queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. Aquesta situació es considera també discriminació per raó de sexe. Relacionat amb "represàlia discriminatòria".

**Gènere:** Conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones.

**Gènere fluid:** Dit de les persones que no s'identifiquen amb una única identitat de gènere (femenina, masculina o altres) sinó que poden combinar-les i canviar d'identitat depenent del context; és a dir, per exemple, potenciar característiques femenines un dia i, l'endemà, algunes més masculines.

**Heteronormativitat:** Conjunt de relacions de poder que normalitzen una sexualitat determinada, en aquest cas, que els homes se sentin atrets per les dones i viceversa. Es margina qualsevol persona que estigui fora dels marcs ideals de l'heterosexualitat, la monogàmia, el binarisme i la conformitat de gènere.

**Homosexual:** Persona que sent atracció sexual per persones del seu mateix sexe.

**Identitat de gènere:** Sentiment de pertinença a un gènere determinat. La identitat de gènere té a veure amb la identificació de les persones amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones, independentment del gènere que se'ls va assignar en néixer segons les seves característiques biològiques.

**Intersexual:** Persona que ha desenvolupat de manera natural característiques físiques sexuals pròpies tant dels homes com de les dones.

**Inversió de la càrrega de la prova:** Principi processal<sup>23</sup> que suposa que, davant la presència

---

<sup>23</sup> Amb el qual es pretén salvar la inadequació del principi que encara està vigent del dret civil (article 1214 del Codi civil) que indica que "incumbeix la prova de les obligacions a la persona que reclama el seu compliment". Donada la dificultat probatòria de lesions de drets fonamentals i de conductes discriminatòries, el Tribunal Constitucional, des de la Sentència 38/1981, va permetre la flexibilitat de la càrrega de la prova en ambdues

## Glossari de termes

---

d'indicis suficients per part de la persona que afirma ser objecte de discriminació o veu lesionats els seus drets fonamentals, és a l'altra part (al centre) a qui pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada, objectiva i subjecta a les previsions legals i reglamentàries que són d'aplicació. En el cas que no es pugui provar la correcció de la seva conducta, es presumirà existent la discriminació o lesió de drets al·legada.

**Lesbiana:** Dona homosexual, és a dir, que sent atracció sexual, física, emocional o sentimental únicament cap a les dones.

**Mesures cautelars:** Conjunt d'accions o decisions que es prenen de manera motivada quan hi ha indicis d'assetjament sexual o per raó de sexe, sense prejudicar el resultat final, i que es poden adoptar com a garantia de la protecció de les parts implicades.

**Mesures de resolució:** Procés d'intervenció definit al centre per a fer front a les comunicacions i denúncies d'una situació d'assetjament.

**Mesures preventives:** Conjunt d'accions (definides, planificades, dutes a terme i avaluades) que tenen l'objectiu que no es produeixi cap assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.

**Misogínia:** Odi cap a les dones pel sol fet de ser dones.

**Multidiscriminació:** La concurrència de diversos factors de discriminació, les conseqüències dels quals, per a la persona que els pateix, poden ser superior a la simple suma de discriminacions que la componen (per exemple, quan conflueixen elements de gènere i ètnia, classe social, gènere i discapacitat, orientació sexual i edat, etc.). La multidiscriminació suposa un atac més greu al dret d'igualtat de tracte i no-discriminació.

**Nom sentit:** És el nom del gènere amb què s'identifica una persona trans mentre no pot tramitar el canvi de nom del DNI (nom que se li va assignar en néixer).



## Glossari de termes

---

**Pansexual:** Dit de les persones que senten atracció per qualsevol persona independentment del seu sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual. I no només s'hi senten atretes sexualment, sinó també en l'àmbit afectiu o per mantenir relacions íntimes.

**Patriarcat:** Sistema d'organització social, política i econòmica que impera arreu i és la principal forma d'opressió de les dones. Les dones es reserven per a l'espai privat (en una mera funció reproductora) mentre que els homes ocupen tot l'espai públic, invisibilitzant l'altra meitat de la població mundial.

**Perspectiva de gènere:** Tècnica d'anàlisi que pren en consideració les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat i àmbit d'una intervenció.

**Política de conciliació:** Actuació que pretén incrementar la qualitat de la vida personal i laboral dels treballadors i treballadores, i permetre més compatibilitat entre totes dues.

**Procediment:** Mesures, regles i/o actes concrets, establerts formalment, que s'adrecena l'abordatge d'una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

**Protocol:** Instrument negociat amb els agents implicats que engloba un conjunt de mesures de prevenció i d'abordatge davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

**Prevenció:** El conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de les violències masclistes per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne la normalització, i les encaminades a sensibilitzar la ciutadania, especialment les dones, en el sentit que cap forma de violència no és justificable ni tolerable.

**Queer:** Paraigua que dóna aixopluc a moltes identitats de gènere. Les persones queer fugen de les identitats estàtiques binàries i transiten entre gèneres.

**Reparació:** Conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars, preses pels diversos organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de les violències masclistes, que contribueixen al restabliment



## Glossari de termes

---

de tots els àmbits danyats per la situació viscuda.

**Represàlia discriminatòria:** Tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què és sotmesa o ha estat sotmesa. Relacionat amb garantia d'indemnitat davant represàlies.

**Rols de gènere:** Són expectacions en relació amb el comportament i les actituds adients per a homes i dones.

**Seguiment:** Procés de treball que s'orienta a la recopilació periòdica d'informació per controlar els resultats d'una intervenció d'acord amb determinats criteris o indicadors.

**Sensibilització:** Conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions en l'imaginari social que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista.

**Sexe:** En un context d'identitat sexual i de gènere, òrgans genitals externs. Conjunt de característiques biològiques, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, sobre la base de les quals s'estableix la distinció entre homes i dones. En un context de comportament sexual, activitat física individual o col·lectiva que busca especialment la satisfacció dels impulsos sexuals.

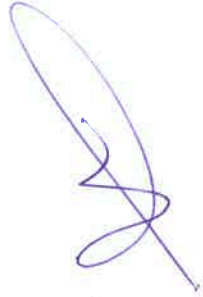
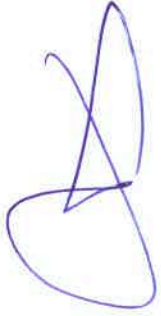
**Trans:** Dit de les persones que senten que el seu gènere no coincideix amb el gènere atribuït al néixer en base les seves característiques biològiques. Per exemple, en termes binaris, una criatura que al néixer té un penis i testicles (i, per tant, la societat la reconeix com a home), però té una identitat de gènere femenina. O a l'inrevés, una criatura que al néixer és identificada com a dona per tenir vulva i vagina, però la seva identitat de gènere és masculina. En termes no binaris, qualsevol persona que no se senti representada pel gènere que li va ser assignat al néixer. És important remarcar que no cal que aquesta persona hagi passat per una

## Glossari de termes

---

operació quirúrgica ni tractament hormonal, ja que el gènere és sentit. És per això que hi ha dones amb penis i homes amb vulva.

**Victimització secundària o revictimització:** Maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions d'assetjament com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits, quantitatius i qualitatius, de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades provinents d'altres agents implicats.



## ANNEX I. Formulari de comunicació prèvia

Espai reservat per al Registre d'Entrada:

Núm. d'Expedient:

*Document d'ús intern de l'IPHES-CERCA per a la Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual*

### Dades de la persona presumptament assetjadora

Nom o Nom Sentit\*\* i Cognoms                      Gènere  
 Dona                       Home                       No binari

Lloc de treball                      Adreça electrònica

Telèfon de contacte

### Dades de la persona que emet la comunicació

Nom o Nom Sentit\*\* i Cognoms                      Gènere  
 Dona                       Home                       No binari

Lloc de treball                      Adreça electrònica

Telèfon de contacte

### Dades de la persona afectada/presumptament assetjada

Nom o Nom Sentit\*\* i Cognoms                      DNI/NIE

Edat                      Gènere  
 Dona                       Home                       No binari

Domicili del centre de treball                      Lloc de treball

Telèfon de contacte                      Adreça electrònica

**Relat dels fets\*\*\* (concretar el motiu i adjuntar documentació justificativa, si escau)**

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

*(Four vertical handwritten signatures in blue ink)*

*\*En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia, es respectarà el marc vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.*

*\*\* Nom amb què s'identifica una persona trans mentre no pot tramitar el canvi de nom del DNI (nom que se li va assignar en néixer).*

*\*\*\* Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo.*

*\*\*\*\* Emplenar tots els camps possibles*

## ANNEX II. Formulari de denúncia interna

Espai reservat per al Registre d'Entrada:

Núm. d'Expedient:

*Document d'ús intern de l'IPHES-CERCA per a la Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual*

### Dades de la persona denunciada

Nom o Nom Sentit\*\* i Cognoms

DNI/NIE

Edat

Gènere

Dona

Home

No binari

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

### Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom o nom sentit\*\* i cognoms

DNI/NIE

Edat

Gènere

Dona

Home

No binari

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

### Relat dels fets\*\*\* (concretar el motiu i adjuntar documentació justificativa, si escau)

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

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia? (A omplir exclusivament per la/les persona/es de referència)

Sí  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

Signatura de la persona que denuncia

Nom o Nom sentit\*\* i Cognoms

Lloc i data

*\*En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia, es respectarà el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.*

*\*\* Nom amb què s'identifica una persona trans mentre no pot tramitar el canvi de nom del DNI (nom que se li va assignar en néixer).*

*\*\*\* Si falta espai, cal omplir un altre full i numerar-lo*


*\*\*\*\* Omplir tots els camps possibles*



## 10. COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PROTOCOL

A motiu de la constitució de la Comissió de negociació del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual de l'IPHES, en compliment dels articles 45 i 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i la normativa de desenvolupament i les modificacions que estableix el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, i els reials decrets 901/2020 pel qual es regulen els Plans d'igualtat i el seu registre, i 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes, ambdós de 13 d'octubre.


Ambdues parts es reconeixen mútua capacitat i legitimitació suficient, com a interlocutores vàlides, per negociar el Protocol i ACORDEN constituir la Comissió de negociació, establint les seves competències i normes de funcionament.




### **Constitució i composició de la Comissió negociadora del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual de l'IPHES**

La Comissió per a la negociació del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual de l'IPHES estarà constituïda:

En representació de l'empresa per:


- 
- Maria Targa Montserrat, Gerent de IPHES
  - Laura Pérez Llord, responsable de Recursos Humans de IPHES

En representació de la plantilla, per no haver-hi RLPT, els Sindicats majoritaris:

- 
- Neus Roig Saiz; delegada sindical de la Secretaria d'Organització UGT Serveis Públics de Catalunya
  - Josep Maria Cabezas Salvador; delegat sindical de la FECCOO de Catalunya.


### **Funcions de la Comissió negociadora del protocol**

Les parts negociadores acorden que la Comissió tindrà les següents competències:

- 
- Negociació i elaboració de les mesures preventives que integraran el Protocol.
  - Estipulació i negociació de les mesures per a l'abordatge de l'assetjament mitjançant accions proactives.
  - Identificació de l'àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.

- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar la investigació, el seguiment i avaluació dels casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.
- Remissió del Protocol perquè sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.

### **Règim de funcionament de la Comissió negociadora del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual de l'IPHES**




La Comissió per a la negociació del Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual de l'IPHES acorda que s'anomeni presidenta, d'entre les persones integrants, a Maria Targa i Secretària a Neus Roig.

Les dues parts acorden que les funcions de la Presidència i la Secretaria de la Comissió de negociació del protocol abans citat recaigui, alternativament, en cadascuna de les representacions.

De la present reunió s'aixecarà acta per la representació empresarial.

### **Reunions de la Comissió negociadora**



La Comissió acorda fer 2 reunions i estableix la següent agenda de reunions per a la elaboració i negociació del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat sexual i orientació sexual:


1. Reunió d'identificació de necessitats i recomanacions (25/04/2023).
2. Reunió de revisió, validació de propostes i aprovació del Protocol (23/05/2023)



A cada reunió s'aixecarà una acta, en la qual es farà constar:

- ✓ El resum de les matèries tractades.
- ✓ Els acords totals o parcials adoptats.
- ✓ Els punts sobre els quals no hi hagi acord, que es podran reprendre, si s'escau, més endavant en altres reunions.
- ✓ Les actes seran aprovades i signades per totes les persones integrants de la comissió de negociació del Protocol, amb manifestacions de part, si cal.

### **Adopció d'Acords**



Les parts han de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord, requerint-se la majoria de cadascuna de les parts per a l'adopció d'acords, tant parcials com totals. En tot cas, aquest acord requereix la conformitat de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la Comissió.

La Comissió de negociació d'aquest Protocol podrà comptar amb el suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, que intervindrà amb veu, però sense vot, o de qualsevol altra persona que es cregui adient, amb el pre-avis i vist-i-plau de les persones integrants de la comissió.

En cas de desacord, la Comissió de negociació del protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual de l'IPHES podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan en el mateix s'hagi previst per a aquests casos.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i se signarà per les parts negociadores per a la seva posterior remissió, per la Comissió de negociació del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual de l'IPHES, a l'autoritat laboral competent a l'efecte de registre, dipòsit i publicitat del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat sexual i orientació sexual en els termes que preveu el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

### **Confidencialitat**

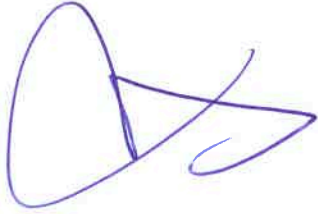
Les persones que integren la Comissió de negociació del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual de l'IPHES, així com, si és el cas, les persones expertes que l'assisteixin hauran d'observar en tot moment el deure de sigil respecte a la informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat.

En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que van motivar el seu lliurament.

### **Substitució de les persones que integren la Comissió negociadora**

Les persones que integrin aquesta Comissió de negociació d'aquest Protocol seran substituïdes en cas de vacant, absència, dimissió, finalització del mandat o que li sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada.

Les persones que deixin de formar part de la Comissió de negociació del citat Protocol de l'IPHES i que representin l'empresa seran substituïdes per aquesta, i si representen a la plantilla seran substituïdes per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern, si ja s'haguessin constituït; si no, ho serien les persones en representació d'un sindicat legitimat per aquesta negociació. En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec tant de la persona sortint, com de la entrant. El document s'annexarà a l'acta constitutiva de la Comissió de negociació del Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual de l'IPHES.



**Maria Targa Montserrat**



**Laura Pérez Llorca**



**Neus Roig Saiz**



**Josep Maria Cabezas Salvador**

