

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ,  
LA DETECCIÓ, L'ACTUACIÓ I LA  
RESOLUCIÓ DE SITUACIONS  
D'ASSETJAMENT SEXUAL I  
ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE,  
ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT  
DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE  
GÈNERE**

**INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA**

## ÍNDEX

1.- PRESENTACIÓ	3
2.- COMPROMÍS INSTITUCIONAL I OBJECTIUS	6
2.1 Compromís institucional	6
2.2 Objectius	6
3.- ÀMBIT D'APLICACIÓ	7
4.- DEFINICIÓ DE CONCEPTES	8
5.- TIPUS D'ASSETJAMENT	11
5.1 Tipologies	11
5.2 Elements identificadors	12
5.- PRINCIPIS GENERALS	12
6.- COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS	13
6.1 Direcció de l'Institut	13
6.2 Gerència de l'Institut	14
6.3 Persones de referència – Comissió Tècnica d'Investigació	15
6.4 Delegats/des i representants de les persones treballadores	16
6.5 Personal de l'Institut	16
7.- ACTUACIONS	16
7.1 Actuacions preventives	16
7.2. Actuacions d'intervenció	18
8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE L'APLICACIÓ DEL PROTOCOL	22
8.1. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol	22
8.2. Revisió del protocol	23

ANNEX I. Model de sol·licitud d'intervenció a presentar-se mitjançant la bústia:  
[assetjament@ieec.cat](mailto:assetjament@ieec.cat)

## **1.- PRESENTACIÓ**

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball. L'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual atempten contra aquests principis. L'IEEC rebutja aquestes actuacions i, per tant, expressament emprèn les accions necessàries per no tolerar-les i facilitar els mitjans que calgui per impedir que es produeixin.

Diversos estaments internacionals s'han pronunciat en contra d'aquestes conductes. L'Organització Internacional del Treball (OIT) va impulsar, l'any 1958, el Conveni núm. 111, el qual incloïa la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació. La Resolution on Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women in Employment de 1985 (71a reunió de la OIT) establí que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra aquestes conductes.

Les Nacions Unides han recollit en diferents documents l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tot relacionant-los amb la violència basada en el gènere, com un àmbit específic d'actuació. El 18 de desembre de 1979 l'Assemblea General de les Nacions Unides va aprovar la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (en anglès, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW). Va entrar en vigor com a tractat internacional el 3 de setembre de 1981, després que fos ratificada per 20 països; entre ells, Espanya el 1983.

Aquest tractat esdevé el marc legal de referència i de major estatus internacional. Assenta els principis d'igualtat i no discriminació a partir dels quals les noves normatives es desenvoluparan i ampliaran a altres aspectes normatius. En el seu preàmbul, la CEDAW reconeix explícitament que "les dones segueixen sent objecte d'importants discriminacions" i subratlla que aquesta discriminació viola els principis de la igualtat de drets i respecte de la dignitat humana". Segons l'article 1, per discriminació s'entén "tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe (...) en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera".

La CEDAW afirma positivament el principi d'igualtat en demanar als Estats Parts que prenguin "totes les mesures apropiades, inclús de caràcter legislatiu, per tal d'assegurar el ple desenvolupament i avenç de la dona amb l'objecte de garantir-li l'exercici i el gaudi dels drets humans i les llibertats fonamentals en igualtat de condicions amb l'home" (article 3).

Alguns anys després, el 1994, l'Assemblea General de Nacions Unides aprova la Declaració sobre l'Eliminació de la Violència Contra la Dona (Resolució 48/104), que reconeix que totes les formes de violència de gènere, en les seves diferents manifestacions, constitueixen flagrants violacions dels drets fonamentals, e insta els estats que apliquessin totes les mesures necessàries per erradicar la violència contra la dona.

La Declaració del Consell de la Unió Europea de 19 de desembre de 1991, relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la Protecció de la Dignitat de la Dona i de l'Home a la feina (inclòs el Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual) constitueix la norma europea de referència en matèria preventiva sobre aquesta matèria. En aquest sentit, la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals i a les condicions de treball, assenyala que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe al lloc de treball quan es produeixi un comportament no desitjat relatiu al sexe amb el propòsit d'afectar la dignitat d'una persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o molest, especialment si la víctima rebutja aquest comportament o la seva acceptació s'utilitzen com a base per a una decisió que l'afecti.

La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació, expressa que l'assetjament sexual és contrari al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i constitueix discriminació per raó de sexe a l'efecte d'aquesta Directiva.

En l'àmbit de l'Estat espanyol, la Constitució espanyola (CE) obliga els poders públics a transcendir la mera igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva (articles 14 i 9.2).

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, va ser la primera norma que va preveure un sistema integral de garantia dels drets de les persones que pateixen violència de gènere: va implantar una sèrie de mesures legislatives de naturalesa molt diversa i va incloure mesures de sensibilització, prevenció i detecció en l'àmbit educatiu, amb la finalitat de prevenir i erradicar la violència de gènere.

Per la seva banda, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, prescriu que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per a prevenir i per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que hagin estat objecte (article 48.1 i disposició final sisena de la Llei orgànica esmentada).

A l'àmbit de Catalunya, la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, amplia l'àmbit de protecció més enllà de la violència dins les relacions afectives, per protegir totes les formes de violència envers les dones. Aquesta és la perspectiva que adopta el present protocol, per la qual cosa adoptarà igualment la nomenclatura pròpia de la llei catalana, fent referència, en conseqüència, a la violència masclista.

La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, té per objecte "establir i regular els mitjans i les mesures per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats". Mitjançant l'article 21.a), es garanteix el

dret a la no discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral (contractació i condicions de treball).

D'altra banda, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, disposa que els poders públics han de prendre les mesures que calguin i adoptar les estratègies apropiades per a garantir la igualtat de dones i homes en una societat democràtica, i, en particular, garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència masclista, especialment la violència contra les dones i els actes sexistes, misògins i discriminatoris (art. 3). L'article 18.3 d'aquesta mateixa llei, estableix que les institucions de l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen d'aquesta, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. La referida Llei entrà en vigor en data 12 d'agost de 2015.

La Fundació Institut d'Estudis Espacials de Catalunya (en endavant, IEEC) és un institut de recerca reconegut com a entre CERCA adscrit a la Generalitat de Catalunya mitjançant el departament competent en matèria de recerca i forma part del seu sector públic institucional des del 2020 i, per tant, comparteix els propòsits manifestats per aquesta Administració i que tenen com a objectiu fonamental transmetre els valors cívics i socials propis d'una societat democràtica i han de ser un referent social en el respecte efectiu i real dels drets fonamentals. Els organismes públics han de preveure i erradicar les situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe per tal d'avançar en la participació plena de les persones membres de la comunitat en l'activitat del centre de recerca i garantir una convivència respectuosa entre tothom.

Les institucions han de preservar els drets de les persones involucrades en aquest tipus de situacions i, entre d'altres, el dret a la dignitat i al lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la integritat física i moral de les persones, el dret a la no-discriminació per raó de gènere o per cap altra circumstància personal o social, i el dret a la intimitat i a l'honor, regulats per la normativa internacional, la CE, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.

L'IEEC vol aconseguir un entorn de treball segur i respectuós per a totes les persones. Per això, l'IEEC es compromet a emprendre una actuació decidida per protegir les persones afectades per situacions d'assetjament sexual i a impulsar tant la prevenció com les vies institucionals de denúncia i reacció. L'IEEC posa a disposició de la seva comunitat un mecanisme que articula el procediment d'actuació en cas de percebre alguna situació d'assetjament com les que aquest protocol defineix.

Tant la prevenció com l'assistència i l'assessorament a les persones que hagin patit assetjament constitueixen un dels objectius principals d'aquest protocol, que garanteix una atenció rigorosa i confidencial i que posa a disposició de les persones afectades vies de resolució i assistència àgils i de qualitat davant dels problemes que plantegen.

Aquest document pretén donar resposta a totes les possibles situacions que posin de manifest conductes masclistes a la vida acadèmica, investigadora i laboral de l'IEEC i que permetin construir una societat respectuosa amb els valors de la igualtat i la diversitat, prevenint i donant solució a situacions de masclisme i de violència masclista en totes les seves formes d'actuació dins l'àmbit de l'Institut.

## **2.- COMPROMÍS INSTITUCIONAL I OBJECTIUS**

### **2.1 Compromís institucional**

Els òrgans de govern de l'IEEC estan compromesos amb el respecte als drets de les persones i amb l'establiment d'unes condicions òptimes de treball i vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i per la no-discriminació de qualsevol tipus en cap àmbit de l'entitat.

Així mateix, des de l'IEEC treballem per garantir llocs de treball segurs i saludables i per aconseguir un ambient de treball lliure de conductes d'assetjament, abusives o violència psicològica i de comportaments que afectin a la integritat sexual i laboral, i adoptem les mesures oportunes a aquest efecte.

### **2.2 Objectius**

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació de l'IEEC en relació amb els casos d'assetjament sexual o per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat de gènere o expressió de gènere, a partir dels eixos de prevenció i de reparació.

Els objectius específics són:

- Elaborar estratègies de prevenció per erradicar aquestes conductes i per millorar-ne la detecció quan ocorrin.
- Establir circuits d'intervenció ràpids i eficients davant una denúncia relacionada amb les situacions descrites en l'apartat 4, investigar-les i iniciar les actuacions administratives necessàries per abordar-les, adoptar mesures cautelars o depurar possibles responsabilitats disciplinàries.
- Establir les mesures d'acompanyament i de reparació a les persones afectades.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.
- Garantir la seguretat, la integritat i la confidencialitat de les persones afectades i l'aplicació de mesures per a la protecció de la víctima.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas que les persones afectades o la mateixa entitat utilitzin les accions legals que calguin.

## **3.- ÀMBIT D'APLICACIÓ**

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'IEEC, amb les precisions que s'enumeren en els següents punts.

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'IEEC, sigui quina sigui la seva vinculació, i en concret:

- a. El personal laboral de l'IEEC sigui quina sigui la funció que exerceixen en l'organització, el seu nivell jeràrquic, vincle o relació contractual.
- b. Personal adscrit, associat i personal investigador visitant.
- c. Personal en pràctiques o becari/es.
- d. El personal d'empreses externes a l'IEEC, siguin col·laboradores o contractistes.

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

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 duiguin a terme dins de la seu de l'IEEC. També serà aplicable a activitats que es realitzin fora de les instal·lacions de l'IEEC i en què l'Institut participi en l'organització, coordinació o supervisió, i tinguin relació amb l'activitat de recerca, acadèmica o laboral, sigui aquesta del tipus que sigui.

En cas que les situacions previstes en aquest protocol es produeixin entre membres de l'Institut 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'IEEC s'informarà les institucions a què pertanyin de l'inici del procediment i se'ls traslladarà l'expedient.

En aplicació de les obligacions establertes per a la coordinació d'activitats empresarials a què obliguen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de l'esmentada llei, les empreses externes d'obres i serveis contractades per l'IEEC seran informades de l'existència d'aquest protocol.

Quan es produeixi una conducta de les que descriu aquest protocol entre personal de l'IEEC i personal d'una empresa externa contractada o alumnat en pràctiques, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu protocol d'actuació i executi les mesures correctores corresponents dins el seu àmbit d'actuació. La institució a la qual pertanyi el presumpte agressor és la responsable d'activar el seu protocol, i d'investigar els fets i, si hi ha indicis, incoar un procediment sancionador i executar les mesures correctores pertinents.

En tot cas, s'han d'aplicar aquest protocol i les actuacions d'intervenció previstes quan la presumpta víctima estigui inclosa en el seu àmbit d'aplicació, encara que la part presumptament assetjadora no hi estigui inclosa, i sens perjudici de la comunicació recíproca i de l'aplicació dels mecanismes de coordinació empresarial en els casos que correspongui.

El personal directiu de l'IEEC ha de complir les disposicions o els protocols vigents sobre les situacions de discriminació en l'entorn laboral i, en especial, els referits a les situacions d'assetjament sexual o psicològic, així com garantir un tracte amb equitat que no impliqui cap mena de discriminació, de conformitat amb el Codi de conducta dels alts càrrecs i del personal directiu de l'Administració de la Generalitat i de les entitats del seu sector públic, aprovat per l'Acord de Govern del 21 de juliol de 2016.

En el supòsit de personal de l'IEEC que, en el seu àmbit laboral, hagi estat víctima d'algun dels tipus d'assetjament que preveu aquest protocol per part d'una persona que estigui fora de l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol, se li oferiran les mesures d'acompanyament i protecció que s'estableix en el present protocol.

#### **4.- DEFINICIÓ DE CONCEPTES**

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no exclouen conductes o actuacions no incloses de manera específica en aquest apartat. Es descriuen també aquí altres conceptes que han de guiar les actuacions derivades de l'aplicació d'aquest protocol.

##### Assetjament sexual

N'és constitutiu qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma de violència que s'exerceix des d'una percepció de poder respecte de la víctima i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada correspon sempre a la persona afectada.

El protocol cobreix totes les situacions d'assetjament sexual, amb independència de la identitat de gènere o l'orientació sexual de la persona que el pateix i de l'agressor.

##### Assetjament per raó de sexe o gènere

N'és constitutiu un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'hi inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

##### Discriminació directa

Representa la situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per aquests motius les que, encara que plantegin un tractament diferent, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva o en la promoció de la corresponsabilitat en el treball domèstic o en el de cura de persones.

##### Discriminació indirecta

Representa la situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les dones o, en lesbianes, gais, bisexuals, trans o intersexuals, un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.



## Discriminació múltiple

Representa la situació en què una persona pateix formes agreujades i específiques de discriminació pel fet de pertànyer a més d'un grup que sol ésser discriminat.

La intersecció o concurrència d'eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, la religió, la discapacitat, la violència masclista o la violència LGBTI-fòbica, entre d'altres, suposen una forma agreujada i diferenciada de violència que s'ha de tenir en compte en les actuacions de prevenció i de reparació.

## Discriminació per embaràs, maternitat o paternitat

Consisteix en qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existents o potencials, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou també l'assetjament per paternitat o per l'assumpció d'altres responsabilitats familiars.

## Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere

Consisteix en 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.

## Comportament no desitjat per part de qui el pateix

En una situació d'assetjament, la víctima és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no desitjat.

Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, que poden produir-se de manera presencial o per altres mitjans (digitals, a distància,...), inclouen un ventall ampli de conductes, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delicte penal, com les agressions sexuals. Un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

Exemples de conductes no admissibles:

- Paraules o expressions amb connotacions sexuals en forma d'acudit o bromes que resultin desagradables o ofensives, sigui personalment o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- Actes que tinguin connotacions sexuals, siguin tocaments o carícies innecessàries, amb caràcter deliberat i no desitjats; mirades obscenes que incomoden o intimiden, o exhibició de materials de caràcter pornogràfic o sexualment provocadors en el lloc de treball.
- Usos degradants d'imatges d'una persona per les xarxes socials o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- Insinuacions de millores laborals a canvi d'intercanvis sexuals o amenaçar amb represàlies laborals com a mesura de pressió per mantenir cites o trobades sexuals.

- Les invitacions extralaborals no sol·licitades que puguin interpretar-se amb finalitat de caràcter sexual són constitutives d'assetjament quan aquesta invitació sigui reiterada i no desitjada.
- Comentaris sobre l'aspecte físic, les maneres o la indumentària, així com sobre l'orientació sexual o l'expressió de gènere de les persones.
- Accions per tal d'ignorar, ridiculitzar o menysprear els coneixements, les capacitats, les habilitats d'una persona o d'un grup en particular per pertànyer a un determinat sexe o tenir una orientació sexual, identitat o expressió de gènere no normatives.
- Desqualificacions, burles, acudits, gestos o comentaris ofensius de caràcter sexista, homofòbic, lesbofòbic, bifòbic o transfòbic en l'entorn laboral.
- Assignacions de tasques basant-se en prejudicis sexistes o LGBTI-fòbics.
- Mofes o ridiculització pública de drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat i la diversitat.
- Negatives a anomenar les persones trans amb el seu nom sentit i amb els pronoms amb què s'identifiquin.
- Accions de qüestionar persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per utilitzar un lavabo determinat.

## Prevenció

El conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència sexual i de les diferents formes d'assetjament per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne, així, la normalització, i les encaminades a sensibilitzar perquè cap forma ni manifestació de violència es vegin com a justificables ni tolerables.

## Reparació

El conjunt de mesures preses pels diversos agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència sexual que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garanteixen l'acompanyament i l'assessorament necessaris.

## Diligència deguda

L'obligació dels poders públics d'adoptar mesures legislatives i de qualsevol altre ordre per actuar amb l'agilitat i eficiència necessàries i assegurar-se que les autoritats, el personal, els agents, les entitats públiques i els altres actors que actuen en nom d'aquests poders públics es comportaran d'acord amb aquesta obligació, amb vista a prevenir, investigar, perseguir, castigar i reparar adequadament els actes de violència sexual i protegir-ne les víctimes.

## Victimització secundària o revictimització

El maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions de violència sexual, 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 o negligents provinents d'altres agents implicats.

## Violència de segon ordre

Consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència sexual i les diferents formes d'assetjament. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les persones afectades.

## **5.- TIPUS D'ASSETJAMENT**

### **5.1 Tipologies**

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la part assetjadora i la part assetjada i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament es crea un ambient que intimida, humilia, degrada o resulta desfavorable i ofensiu per a qui el pateix.

Les primeres conseqüències poden ser 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.

Els tipus d'assetjament poden ser:

- Assetjament vertical descendent: pressió que exerceix una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- Assetjament vertical ascendent: pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

Les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o l'expressió de gènere es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si tenen relació amb la feina.

Així mateix, es poden produir conductes d'assetjament sexual o per raó del sexe, de l'orientació sexual o de la identitat sexual entre persones de l'IEEC i persones externes, com ara proveïdors o empreses col·laboradores.

### **5.2 Elements identificadors**

#### **5.2.1. Comportament no desitjat per part de qui el pateix**

En una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no desitjat.

#### **5.2.2. Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista**

Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delicte penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.

#### **5.2.3. Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant**

Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

#### **5.2.4. Altres aclariments**

Les conductes descrites poden existir entre iguals, de superiors a inferiors jeràrquics o de inferiors a superiors jeràrquics. No és necessari que entre la persona assetjadora i la persona assetjada existeix cap relació de poder físic, psicològic o jeràrquic per apreciar l'existència d'una conducta d'assetjament.

No és necessari que les conductes descrites es reiterin en el temps o siguin continuades, havent-se de valorar en cada cas les característiques específiques del cas, seguint les pautes que es descriuen en el següent apartat del present protocol.

Les conductes poden existir entre individus o ser aplicades per un col·lectiu o conjunt d'individus contra un individu, o bé néixer d'una situació d'assetjament ambiental a la qual no s'hi pugui destacar cap autor individualitzat (assetjament ambiental) però sí un resultat hostil o intimidatori per a la persona afectada.

## **5.- PRINCIPIS GENERALS**

En l'aplicació d'aquest protocol, ateses les característiques de les situacions personals i els agents que hi intervenen, cal seguir els principis següents:

- Principi de celeritat i diligència deguda: les intervencions derivades d'aquest protocol s'han de tramitar amb la màxima celeritat possible, sense demores indegudes, incloent-hi l'adopció de mesures cautelars, adequant-se a les circumstàncies de cada cas, amb respecte als drets de cadascuna de les parts implicades, i garantint la no repetició i la no revictimització.
- Protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, incloses les persones denunciades, i garantia del suport en les diferents fases del procediment.
- Principi d'indemnitat: cap persona que denunciï o comuniqui una situació de les que descriu aquest protocol (en sigui afectada o testimoni) o que participi en el procediment d'investigació no ha de patir represàlies o violència de segon ordre, així com tampoc les han de patir les persones que donin suport a les víctimes.
- Principi de voluntarietat en l'elecció del procés d'activació d'aquest protocol.
- Principi de no-discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, raça, color de pell o ètnia, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- Principi de confidencialitat: l'obligació de confidencialitat s'estén a totes les parts que intervenen en el procediment. La informació generada i aportada en les actuacions en aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter reservat i només hi podran accedir les persones que intervinguin directament en la tramitació. Les dades relatives a la vigilància de la salut del personal i la informació mèdica de caràcter personal estan subjectes al règim especial de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i al de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

En el cas que la persona que instrueix un procediment disciplinari sol·liciti l'expedient derivat de les actuacions d'aquest protocol per incorporar-lo al procediment disciplinari, només podrà tenir accés a l'informe resultant de les actuacions d'investigació, llevat que consti per escrit el consentiment de les persones afectades per incorporar-hi altra documentació en els termes que estableix la normativa de protecció de dades personals.

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

- Qualsevol empleat de l'IEEC té l'obligació de posar en coneixement dels superiors jeràrquics les conductes objecte d'aquest protocol de les quals tingui coneixement. Si el superior jeràrquic és la persona presumptament assetjadora llavors ho han de posar en coneixement del Director/a de l'IEEC.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'una conducta objecte d'aquest protocol podrà instar les actuacions d'intervenció derivades d'aquest protocol i tindrà dret a obtenir-ne una resposta. L'IEEC té el deure de deixar constància per escrit de la sol·licitud, fins i tot quan els fets s'hagin denunciat verbalment, així com de tots els passos que hi hagi durant el procés.
- Les persones designades a tal efecte en el present protocol tenen l'obligació de tramitar les denúncies o sol·licituds d'intervenció que rebí sobre conductes objecte d'aquest protocol, en l'àmbit de la seva competència.

## **6.- COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS**

Les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindran en compte els motius d'abstenció i de recusació que estableixen els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

### **6.1 Direcció de l'Institut**

- Garanteix el procediment d'intervenció i vetlla perquè s'apliqui.
- Rep les sol·licituds d'intervenció i en dona trasllat a la Comissió Tècnica d'investigació per tal que emeti un informe Preliminar i a també a la Gerència per tal que emeti el corresponent informe d'investigació. Codifica les sol·licituds
- Obre un procés d'investigació en rebre la denúncia o la sol·licitud d'intervenció.
- Resol sobre les mesures cautelars i les mesures correctores així com sobre la possible incoació d'un expedient disciplinari, d'acord amb l'informe d'investigació que emet la Gerència arrel d'una sol·licitud d'intervenció
- Comunica l'informe resultant de les actuacions al Patronat.
- Informa a la representació dels treballadors.
- Obre un procés d'investigació en rebre la denúncia o la sol·licitud d'intervenció.
- Proposa i aplica mesures i campanyes de prevenció i sensibilització.

### **6.2 Gerència de l'Institut**

En qualsevol moment, encara que no s'hagi rebut una sol·licitud:

- Vetlla per la millora continuada de les condicions de treball, incloent-hi la incorporació de la perspectiva de gènere en els centres de treball, i perquè les relacions entre el personal guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Vetlla pel compliment d'aquest protocol.
- Garanteix que s'informi el personal amb relació als seus drets i a la normativa que l'empara, així com de la responsabilitat disciplinària en què pot incórrer en cas de ser declarat autor de qualsevol comportament que sigui qualificat d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o expressió de gènere, i del procediment per formular consultes, sol·licituds d'intervenció i denúncies.

- Vetlla per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament.

Quan s'activa el protocol arran d'una sol·licitud:

- Rep l'informe preliminar de la Comissió Tècnica d'investigació
- Fa un seguiment de l'aplicació del protocol i de les mesures cautelars i mesures correctores proposades.
- Informa al delegat/da de prevenció de riscos laborals.
- Impulsa el seguiment, la revisió i l'actualització de les actuacions.
- Fa el seguiment dels casos de denúncia o les sol·licituds d'intervenció.
- Emet un informe valoratiu denominat "informe d'investigació" arran de la sol·licitud d'intervenció i proposa les mesures adients. Per a la redacció de l'informe té en consideració l'informe Preliminar emès per la Comissió tècnica d'investigació així com totes les actuacions d'intervenció practicades.
- Vetlla per l'aplicació, durant les actuacions d'intervenció, de les mesures cautelars proposades.
- Fa el seguiment de les resolucions que adopten els òrgans competents.
- Promou, si n'hi ha, l'aplicació de les mesures correctores incloses en l'informe resultant de les actuacions.
- Executa les mesures cautelars o les mesures correctores que escaiguin, per tal de garantir la protecció de les persones implicades o evitar l'aparició de nous casos d'assetjament, i n'informen la unitat orgànica prevista al punt 7.1.1.
- Aporta la informació de què disposin, per tal que la investigació esclareixi els fets, que donarà lloc a totes les actuacions posteriors fins a arribar a la resolució de l'expedient.
- Participa i col·labora en el procés d'investigació facilitant la documentació i els informes que requereixi el cas.
- Fa el seguiment de l'aplicació de les mesures cautelars o les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.
- Proporciona assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic adequat a les persones afectades pel possible assetjament, i valora la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina o la psicologia per tal d'evitar o minimitzar-ne al màxim la possible afectació.
- Col·labora en l'aplicació d'aquest protocol quan la seva activació afecti el personal de la seva unitat.
- Executa les mesures cautelars o les mesures correctores que calgui aplicar.

### **6.3 Persones de referència – Comissió Tècnica d'Investigació**

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

- Una persona designada pel Director/a de l'Institut.
- Una persona designada per Director/a de Recursos humans de l'IEEC.
- Una persona designada pels representants dels treballadors i treballadores.

És designaran amb caràcter d'urgència el mateix dia de la recepció de la sol·licitud d'intervenció/denúncia a la bústia creada a tal efecte: [assetjament@ieec.cat](mailto:assetjament@ieec.cat)

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

no seran fixes i es triaran per cada possible cas d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.

Les funcions de les persones de referència seran:

- Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut del protocol i les opcions, recursos jurídics, econòmics i sanitaris existents, i accions que pot emprendre.
- Oferir acompanyament a la persona afectada en tot el procés.
- 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/a de l'Institut, 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.
- Elaborar l'informe preliminar que defineix o no la prossecució dels procediments continguts en aquest Protocol i donar-ne trasllat a la Gerència. Aquest informe preliminar s'ha d'elaborar en 3 dies hàbils a partir de la recepció de la sol·licitud d'intervenció.

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.

Les persones de referència designades integraran la Comissió Tècnica d'Investigació, que estudiarà a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'Institut, emetrà un informe preliminar sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i farà recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Els membres de la Comissió Tècnica d'Investigació podran sol·licitar l'assistència d'un assessor o assessora experta en matèria d'igualtat de gènere i assetjament sexual.

#### **6.4 Delegats/des i representants de les persones treballadores**

La representació dels treballadors i de les treballadores a l'Institut correspon al comitè d'empresa o òrgan equivalent. Les seves funcions seran:

- Comunicar al Director/a de l'IEEC les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual de les quals tinguin coneixement.
- Acompanyar i donar suport en el procediment a les persones afectades sempre i quan aquestes així ho sol·licitin. En aquest sentit, s'informarà a la persona afectada sobre la possibilitat que pugui venir acompanyada a les actuacions d'investigació a les que se la citi d'un dels representants dels treballadors i treballadores.
- Donar suport a la Comissió Tècnica d'Investigació, sempre que se li demani.

#### **6.5 Personal de l'Institut**

Constitueix el conjunt de personal descrit en l'apartat 3. Les seves funcions seran:

- Comunicar al Director/a de l'IEEC o bé a la Gerència o bé a la Direcció de Recursos humans de l'IEEC 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 que s'organitzin.

## **7.- ACTUACIONS**

### **7.1 Actuacions preventives**

L'IEEC ha d'impulsar accions preventives en el marc de les seves competències. A continuació, s'indiquen algunes mesures que s'han de desenvolupar.

#### **7.1.1. Sensibilització i informació**

- Elaborar i difondre informació en els formats escaients que incorporin mesures preventives i fer-ne difusió a través dels mitjans de comunicació adequats (intranets, díptics, butlletins...).
- Es vetllarà per la difusió codis de bones pràctiques professionals i de principis d'actuació dirigits a tots els col·lectius de l'IEEC
- Informar de l'existència d'aquest protocol en l'acollida del personal de l'IEEC
- Informar de l'existència d'aquest protocol a la pàgina web i a la intranet de l'IEEC.
- En la mesura que sigui possible s'elaboraran documents divulgatius sobre el compromís de l'IEEC per erradicar aquestes conductes, sobre el Codi de conducta, els drets i deures, les responsabilitats i els efectes de l'incompliment d'aquest protocol.
- Proporcionar informació sobre el protocol contra l'assetjament a través de l'adreça electrònica i telèfon que es configurin a tal efecte.
- Vetllarà per la difusió de les mesures informatives dirigida i adaptada als diferents col·lectius i categories laborals.
- Establir un sistema de bústia on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima. En aquest sentit es poden dirigir denúncies a la bústia: [assetjament@ieec.cat](mailto:assetjament@ieec.cat)
- Informar de l'existència d'aquest protocol a les empreses amb qui l'IEEC formalitzi un contracte.
- Incorporar una clàusula específica relativa a les conductes que preveu aquest protocol als plecs de clàusules administratives particulars dels contractes administratius que impliquin presència o contacte del personal del contractista amb personal de l'IEEC.
- Incorporar una clàusula específica relativa a les conductes que preveu aquest protocol en els convenis de pràctiques.

#### **7.1.2. Detecció**

- Es vetllarà per establir instruments d'identificació precoç de les conductes que descriu aquest protocol per al conjunt del personal i comandaments.
- Es vetllarà per establir les mesures adequades per integrar la perspectiva de gènere en l'organització dels espais dels centres de treball, per tal d'eliminar els factors de risc que faciliten l'aparició de situacions discriminatòries, violentes o assetjants, i garantir, així, que els centres de treball siguin segurs i accessibles per a tot el personal i per al personal LGBTI.



### 7.1.3. Formació

- Es vetllarà per dur a terme formació sobre igualtat de gènere, diversitat sexual i de gènere, i no-discriminació, així com sobre prevenció i detecció de les conductes recollides en aquest protocol, per al personal de tots els nivells jeràrquics, tots els càrrecs de designació i els càrrecs eventuais, el personal tècnic dels serveis de prevenció i de les unitats de recursos humans, el personal competent en matèria jurídica, així com als representants dels treballadors.
- Es vetllarà per proporcionar especialitzada per a totes les persones que intervinguin en l'aplicació d'aquest protocol, amb especial atenció a les que participin en el procés d'investigació i la incoació d'expedients.

### 7.1.4. Persones trans

- Es vetllar per l'aplicació àgil del canvi de nom de les persones trans, assegurant que llur nom sentit aparegui en tota la documentació i els processos que depenen de l'IEEC.

## **7.2. Actuacions d'intervenció**

### 7.2.1. Fases de la intervenció en cas de sol·licitud

Per intervenir en aquestes actuacions s'han d'aplicar els criteris generals d'abstenció i recusació que estableix la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, tant a escala individual com en els supòsits que les unitats administratives que intervenen estiguin implicades en el cas objecte d'intervenció.

### 7.2.2. Inici de les actuacions

L'actuació s'inicia a partir d'una sol·licitud d'intervenció, d'acord amb el formulari elaborat a aquest efecte, que s'adreça a la Direcció de l'IEEC o bé a l'Àrea de Gestió /recursos humans de l'IEEC. La sol·licitud es presentarà per mitjans electrònics, a través de la bústia [assetjament@ieec.cat](mailto:assetjament@ieec.cat) a l'efecte que garanteix la confidencialitat de les dades i documentació aportades. En aquest cas, i també per garantir la confidencialitat del cas, la Direcció assignarà un número d'expedient a cada sol·licitud d'intervenció.

S'acompanya com document Annex Núm. 1 del present Protocol el model de sol·licitud d'intervenció a presentar a la bústia [assetjament@ieec.cat](mailto:assetjament@ieec.cat).

En qualsevol cas, totes les persones que participin en el procés, inclosos els testimonis, han de garantir la confidencialitat de les informacions i dades que facilitin o de les quals tinguin coneixement amb motiu d'aquesta participació. A aquest efecte, se'ls informará de l'obligació de preservar el principi de confidencialitat. Tota la documentació que es generi contindrà la paraula confidencial i tindrà referenciada la persona a qui va adreçada.

La sol·licitud d'intervenció pot provenir:

- De la persona afectada.
- De qualsevol persona que tingui coneixement d'una possible conducta recollida en aquest protocol.
- De l'Àrea de gestió/ recursos humans.
- De l'Àrea o oficina afectada.

- De les delegades i delegats de prevenció corresponents.
- Dels representants dels treballadors i treballadores.

El Director/a de l'IEEC donarà trasllat de la sol·licitud d'intervenció a la comissió tècnica d'investigació per tal que emeti un informe preliminar i a la Gerència de l'IEEC per tal que emeti el corresponent informe d'investigació

En cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, se n'ha d'incloure el consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol, o bé en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció o bé posteriorment, a petició de la Direcció o la Gerència.

La presentació de la sol·licitud suposa que la persona afectada accepta col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas.

Si la persona afectada no dona el consentiment per fer les actuacions del cas que l'afecta, la Direcció durà a terme les diligències i prendrà les mesures oportunes.

Un cop presentada la sol·licitud, si es considera que cal aplicar mesures cautelars d'urgència, la Direcció les notificarà de forma motivada i immediata a la Gerència així com al superior jeràrquic de la presumpta víctima, sempre que aquest no sigui el presumpte assetjador/a

Durant totes les actuacions, les persones implicades poden estar assessorades i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui del seu entorn o de l'entorn laboral, d'un membre d'una persona representant de les treballadores i treballadors o d'una delegada o delegat de prevenció de riscos laborals.

### 7.2.3. Actuacions d'investigació

La Gerència, davant la sol·licitud d'intervenció, un cop rebut l'informe preliminar per part de la Comissió Tècnica d'investigació en el termini màxim de cinc dies hàbils des de la recepció d'aquest document s'ha de posar en contacte amb la persona afectada per iniciar un procés confidencial i ràpid de constatació d'indicis d'assetjament, per a la qual cosa recollirà les declaracions que calgui i farà les proves necessàries per aclarir els fets exposats.

El procés d'investigació es durà a terme tenint en compte els principis de diligència deguda, participació de les persones implicades i confidencialitat, així com la resta de principis aplicables a aquest protocol. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.

Per efectuar la investigació, podran assessorar la Gerència, entre d'altres:

- Personal tècnic amb l'especialitat d'ergonomia i psicociologia aplicada.
- Si és necessari, diferents pèrits externs o altres especialistes en la naturalesa de l'àmbit de la conducta o conductes denunciades. Aquestes persones aportaran informes d'aproximació, amb caràcter confidencial, que trametran a l'òrgan instructor perquè els custodii.

Per la investigació, la Gerència disposarà dels instruments tècnics elaborats a aquest efecte, els quals han d'incloure, com a mínim, entrevistes a les persones afectades, és

a dir, la part presumptament assetjadora i la part presumptament assetjada, i, si n'hi ha, als testimonis proposats per les persones implicades i altre personal que tingui informació rellevant sobre el cas.

Es convocarà als testimonis en dies o en franges horàries diferents i en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària, per tal que puguin oferir la seva versió dels fets denunciats i aportar les proves o els indicis en què es fonamentin.

Al començament de cada entrevista, s'informarà les persones implicades i els testimonis que l'informe resultant de la investigació que es dugui a terme en el marc d'aquest protocol té el caràcter d'informació reservada i que es podrà incorporar a l'expedient disciplinari que es pugui incoar perquè el Director/a de l'IEEC determini l'existència de responsabilitat disciplinària pels fets investigats.

Les actuacions d'investigació continuaran en cas que la part presumptament autora de conductes pròpies d'assetjament hagi estat degudament citada a l'entrevista i decideixi no comparèixer sense cap causa justificada.

En qualsevol moment, abans de l'informe d'investigació, la presumpta víctima podrà aportar noves proves que no estiguessin a la seva disposició en el moment de la presentació de la sol·licitud d'intervenció.

En cas que es consideri necessari, a fi de garantir la protecció de les presumptes víctimes la Gerència pot proposar, en qualsevol de les fases de la investigació i degudament motivades, les mesures cautelars que consideri necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament.

En el termini màxim de 15 dies hàbils des que es rep la sol·licitud d'intervenció i l'informe preliminar d'actuacions, la Gerència ha d'emetre un informe en un dels sentits següents:

- Constatar indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i proposar la incoació d'un expedient disciplinari i l'establiment o el manteniment de mesures cautelars.
- No constatar indicis de conductes d'assetjament en els termes a què fa referència aquest protocol, però constatar indicis que la situació analitzada pot constituir una altra falta disciplinària i proposar l'establiment de mesures cautelars.
- No constatar indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol ni de cap altra conducta susceptible de ser sancionada disciplinàriament i proposar l'aplicació de mesures per a la resolució del conflicte laboral.
- Establir procediments per resoldre conflictes interpersonals.

L'informe ha d'incloure, com a mínim: la identificació de la persona o persones sol·licitants i de la persona o persones presumptament assetjadores, la descripció detallada dels fets i les proves de què es disposi, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures correctores que es proposen.

En cas que de l'informe d'investigació en resulti que les dades aportades o els testimonis són falsos, el Director/a de l'IEEC podrà incoar un expedient disciplinari a les persones responsables. Cal recordar que fets no provats no equivalen a denúncies falses.

La Gerència elevarà l'informe al Director/a de l'IEEC per tal que dicti la resolució pertinent, en termini màxim de 10 dies hàbils comptadors a partir del trasllat de l'informe resultant de les actuacions. La resolució del Director de l'IEEC podrà:

- Acordar l'existència d'assetjament objecte d'aquest protocol i acordar la incoació d'un expedient disciplinari i l'establiment o manteniment de mesures cautelars.
- Acordar l'existència de fets que poden constituir una altra falta disciplinària i acordar l'establiment de mesures cautelars.
- Acordar la inexistència de supòsits de fet que constitueixin assetjament objecte d'aquest protocol ni cap altra conducta susceptible de ser sancionada disciplinàriament i resoldre l'arxiu de l'expedient.

El Director/a de l'IEEC notificarà la resolució a les parts implicades: la presumpta víctima i la part presumptament assetjadora, Així mateix traslladarà la resolució a la Gerència així com a la persona titular de l'àrea/ oficina de l'IEEC qual pertany la presumpta víctima i, si són diferents, al de la part presumptament assetjadora.

En el termini màxim de deu dies hàbils comptadors a partir de l'endemà del trasllat de la resolució per part del Director/a de l'IEEC, la Gerència de l'IEEC ha de comunicar l'execució de les mesures acordades pel Director/a de l'IEEC a aquest/a.

En cas que el/la Director decideixi no incoar expedient disciplinari o no adoptar les mesures proposades en l'informe d'investigació de la Gerència, haurà de motivar aquesta decisió, en els termes previstos a l'article 61.2 de la Llei 39/2015.

De la resolució de l'expedient disciplinari que posi fi a l'expedient se'n donarà compte al Patronat.

#### 7.2.4. Seguiment de l'evolució del cas i del benestar de les persones afectades

La Gerència ha de fer el seguiment de l'evolució del cas fins a la resolució definitiva.

En qualsevol de les fases de la investigació es poden adoptar les mesures cautelars que es considerin necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament. Aquestes mesures no pressuposen en cap cas la resolució final del procediment, i han d'evitar causar perjudicis de difícil o impossible reparació a les persones presumptament responsables dels fets o persones interessades.

Les mesures cautelars poden incloure canvis de torn, prohibicions d'acostament i de comunicació, restriccions d'accés a dades, expedients o espais, entre d'altres.

La Gerència proporcionarà a les persones afectades accés a diferents tipus d'acompanyament, incloent-hi les adaptacions al lloc de treball, i la derivació i l'acompanyament a serveis públics d'atenció integral.

En cas que en les actuacions del procés d'investigació es conclouï que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, es considerarà un accident laboral, als efectes del que estableix el Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la seguretat social, així com a la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals

per tal de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.

Les persones treballadores víctimes de violències sexuals, incloent-hi l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual identitat i expressió de gènere tindran dret a la reducció o a la reordenació de llur temps de treball, a la mobilitat geogràfica de centre de treball i a l'excedència en els termes que es determinin en la legislació específica.

En els casos en què s'incoï un procediment disciplinari i aquest conclouï amb una sanció a la persona responsable dels fets, s'adoptaran altres mesures que es considerin apropiades per a la reparació de la persona o persones afectades, com per exemple la reinstauració al seu lloc de treball en cas d'haver-lo perdut o altres formes de reparació simbòlica que es considerin apropiades. Aquestes mesures s'adoptaran sempre d'acord amb la persona afectada, considerant els impactes causats pels fets i, eventualment, pels procediments posteriors.

S'oferirà a les persones que hagin comès qualsevol de les conductes referides en aquest protocol accés a recursos terapèutics o reeducatius, amb l'objectiu d'evitar que reiterin aquestes conductes.

## **8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE L'APLICACIÓ DEL PROTOCOL**

### **8.1. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol**

La gerència de l'IEEC vetllarà pel seguiment i aplicació del present protocol.

### **8.2. Revisió del protocol**

Aquest protocol serà objecte d'avaluació almenys cada tres anys, i es revisarà i es modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic.

Barcelona, novembre de 2023.

**ANNEX I. MODEL DE SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ PER ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL, DE LA IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE****S'HA D'ADREÇAR A LA BÚSTIA [assetjament@ieec.cat](mailto:assetjament@ieec.cat)****I. Persona que informa dels fets (marcar X)** Persona que ha patit assetjament Altres (Especificar)**II. Dades de la persona afectada**

Nom:

Cognoms:

Tipus d'identificació:

Número d'identificació:

Telèfon:

Adreça electrònica:

Domicili a efectes de notificacions:

**III. Dades de la persona que presenta la sol·licitud en nom de la persona afectada  
(Empleneu aquest apartat si no sou persona afectada)**

La persona que presenta la sol·licitud ho fa com a:

Nom:

Cognoms:

Tipus d'identificació:

Número d'identificació:

Telèfon:

Adreça electrònica:

Domicili a efectes de notificacions:

**IV. Vincle amb l'IEEC**

Treballador IEEC

Lloc de treball:

Àrea/ oficina:

Treballador/a extern/a

Empresa/ centre de treball:

Adreça del centre de treball:

**V. Dades de la persona presumptament assetjadora ( marcar X i emplenar en funció si és treballador/a IEEC o treballador/a extern/a** Treballador/a IEEC

Nom i cognoms:

Lloc de treball:

Àrea/ oficina:

\_\_\_ Treballador/a extern  
Empresa/ centre de treball:  
Adreça del centre de treball:

**VI. Descripció dels fets**

(Indiqueu la relació laboral de la persona afectada amb la presumptament assetjadora/discriminadora; les circumstàncies en què es produeix el presumpte assetjament/ la presumpta discriminació i totes les dades que penseu que poden ser útils per a la investigació i la comprovació dels fets).

**VII. Testimonis i/o proves**

En cas de que hi hagi testimonis indicar noms i cognoms:

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que consideri oportú (correus electrònics, Whatsapp, gravacions de veu, trucades, vídeos, baixa mèdica, etc.)

Relació de documentació annexa:

**VIII. Declaracions**

1. Declaro que totes les dades consignades en aquest formulari són certes i que em comprometo a conservar els documents probatoris mentre duri la intervenció, només en el cas que el sol·licitant sigui la persona afectada.
2. Sol·licito i dono el meu consentiment per a l'activació del Protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic i altres discriminacions a la feina, del qual tinc coneixement.
3. D'acord amb aquest Protocol, manifesto que tinc coneixement que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest cas hem d'actuar amb l'obligació de sigil i reserva, en defensa de la confidencialitat.
4. Amb la presentació d'aquesta sol·licitud, accepto col·laborar en les proves i actuacions que siguin necessàries per tal d'investigar el cas.

**IX. Sol·licitud**

Es tingui per presentada la sol·licitud d'intervenció davant (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) i s'iniciï el procediment previst en aquest protocol per a la prevenció, la

detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

**Informació bàsica sobre protecció de dades**

**Identificació del Tractament:** Gestió d'expedients d'assetjament per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere o expressió de gènere.

**Responsable del tractament:** Institut d'Estudis Espacials de Catalunya

**Finalitat:** Gestió d'expedients d'assetjament per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere o expressió de gènere.

**Drets de les persones interessades:** podeu sol·licitar l'accés i la rectificació de les vostres dades, així com la supressió, oposició o la limitació del tractament quan sigui procedent. Podeu consultar més informació relativa a protecció de dades al següent enllaç: <https://www.ieec.cat/politica-privacitat/>

Localitat i data:

Signatura de la persona sol·licitant:

A l'atenció de la Direcció de l'IEEC