

CIMNE^R



**Protocol de prevenció i actuació enfront
l'assetjament sexual, assetjament per raons
de sexe, orientació sexual, identitat de
gènere o expressió de gènere**

**CIMNE – Centre Internacional de Mètodes
Numèrics a l'Enginyeria**

Contingut

<u>1. MOTIU D'AQUEST PROTOCOL</u>	3
1.1. INTRODUCCIÓ.....	3
1.2. COMPROMÍS DE CIMNE.....	3
<u>2. LEGISLACIÓ I ÀMBIT D'APLICACIÓ</u>	4
2.1. LEGISLACIÓ	4
2.2. ÀMBIT D'APLICACIÓ	5
<u>3. OBJECTIUS</u>	6
3.1. OBJECTIU GENERAL	6
3.2. OBJECTIUS ESPECÍFICS	6
<u>4. CONCEPTES I DEFINICIONS</u>	7
4.1. ASSETJAMENT SEXUAL	7
4.1.1. ASSETJAMENT VERBAL.....	7
4.1.2. ASSETJAMENT NO VERBAL	7
4.1.3. ASSETJAMENT FÍSIC	7
4.2. ASSETJAMENT PER RAONS DE SEXE.....	8
4.3. ASSETJAMENT PER RAONS D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	8
4.4. SEXE.....	8
4.5. IDENTITAT DE GÈNERE	9
4.6. EXPRESSIÓ DE GÈNERE	9
4.7. ORIENTACIÓ AFECTIVO-SEXUAL	9
<u>5. TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT</u>	9
5.1. ASSETJAMENT HORIZONTAL	9
5.2. ASSETJAMENT VERTICAL (DESCENDENT).....	9
5.3. ASSETJAMENT VERTICAL (ASCENDENT).....	9
5.4. ASSETJAMENT AMBIENTAL.....	

<u>5.5.ASSETJAMENT QUID PRO QUO</u>	<u>10</u>
<u>6. PRINCIPIS I GARANTIES</u>	<u>10</u>
<u>7. DRETS I OBLIGACIONS</u>	<u>11</u>
7.1. <u>CIMNE</u>	<u>11</u>
7.2. <u>PERSONES TREBALLADORES</u>	<u>11</u>
7.3. <u>REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES</u>	<u>12</u>
<u>8. DIFUSIÓ DEL PROTOCOL</u>	<u>12</u>
<u>9. CANALS DE DENÚNCIA</u>	<u>12</u>
<u>10. PROTOCOL D'ACTUACIÓ</u>	<u>13</u>
10.1 <u>COMUNICACIÓ DELS FETS</u>	<u>13</u>
10.2. <u>DENÚNCIA INTERNA</u>	<u>14</u>
10.2.1. <u>PRESENTACIÓ DE LA DENÚNCIA INTERNA</u>	<u>15</u>
10.2.2. <u>INVESTIGACIÓ DELS FETS DENUNCIATS</u>	<u>15</u>
10.2.3. <u>INFORME VINCULANT</u>	<u>16</u>
10.2.4. <u>RESOLUCIÓ</u>	<u>17</u>
10.3. <u>DENÚNCIA EXTERNA</u>	<u>18</u>
<u>11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ</u>	<u>19</u>
11.1. <u>ACCIONS DE PREVENCIÓ</u>	<u>19</u>
11.2. <u>INDICADORS D'ACTUACIÓ</u>	<u>19</u>
<u>ANNEX I: MODEL DE DENÚNCIA</u>	<u>21</u>

1. MOTIU D'AQUEST PROTOCOL

1. INTRODUCCIÓ

La igualtat és un valor fonamental que s'ha anat introduint, en diferents nivells, en el nostre marc jurídic, tant a nivell nacional com internacional. Tot i els avanços i reconeixement en drets que marquen les normes socials, la realitat continua presentant desigualtats i situacions discriminatòries en diferents àmbits de la vida social.

Una forma de manifestació d'aquestes discriminacions es materialitza mitjançant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, que pren forma a l'entorn laboral.

En conseqüència, sobre la base de la legislació que es nomena a continuació, i el compromís explícit de CIMNE per prevenir i eliminar situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, dintre de la mateixa organització i les relacions que s'hi donen, s'elabora el present **Protocol per a la prevenció i actuació de l'assetjament sexual, per raons de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.**

2. COMPROMÍS DE CIMNE

CIMNE, d'acord amb el compliment de la legislació vigent i en la seva dedicació per prevenir i suprimir situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i, d'aquesta manera, aconseguir espais de treball segurs, estableix la fita i el compromís d'aconseguir unes relacions laborals partint des de la base de la llibertat, el respecte i la igualtat entre les persones.

El protocol materialitza el seu compromís en la línia de la seva filosofia de tolerància zero davant l'assetjament i adopta dues línies d'actuació :

- **Prevenció:** es constitueixen mesures que s'anticipen als possibles i futurs casos d'assetjament (accions relatives a la sensibilització de tota la plantilla, oferint eines amb les quals evitar, advertir i detectar situacions d'assetjament).
- **Actuació:** es proveeix de mecanismes interns per a la resolució en cas de produir-se l'assetjament i es faciliten els contactes de les persones que gestionaran la resolució.

2. LEGISLACIÓ I ÀMBIT D'APLICACIÓ

1. LEGISLACIÓ

L'assetjament en l'àmbit laboral és una vulneració dels drets fonamentals reconeguts en nombrosos textos internacionals i nacionals. La dignitat de la persona, la igualtat, la no discriminació per raó de sexe, la integritat física i moral, el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge, són drets reconeguts a la Constitució Espanyola (art. 10.1, 14, 15 i 18.1 CE).

En l'àmbit Comunitari, 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 d'homes i dones en assumptes de feina i ocupació](#) defineix l'assetjament sexual i per raó de sexe i estableix que aquestes situacions es consideraran discriminatòries i, per tant, es prohibiran i sancionaran de manera adequada, proporcional i dissuasiva. El [Codi Comunitari de Conducta per combatre l'assetjament sexual de 27 de novembre de 1991](#) és la norma europea en matèria preventiva.

A nivell nacional, l'actuació de les organitzacions laborals per prevenir i intervenir per fer front a les conductes i comportaments d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe són d'obligat compliment, legitimat a través de la [Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes \(LOIEMH\)](#).

La LOIEMH ha desenvolupat les obligacions de les organitzacions laborals en relació a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe, i a l'article 7 estableix que aquests tipus d'assetjament es consideren actes o conductes discriminatòries. Així mateix, a l'article 48 indica que les empreses han de:

«1. (...) promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar cabuda a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest. Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació».

De la mateixa manera, la Representació Legal de les persones Treballadores ha de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe al lloc de feina mitjançant la sensibilització de la plantilla

enfront d'aquest, i també informar la direcció de l'empresa si tinguessin coneixement d'aquestes conductes o comportaments, o d'altres que poguessin incentivar-ho (art. 48.2).

S'entén l'assetjament com un risc laboral psicosocial que pot afectar la seguretat i salut dels qui el pateixen. Les empreses, com disposa la [Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals](#), estan obligades a adoptar mesures per protegir la seguretat i la salut de la seva plantilla.

En matèria de sancions, la [Llei 5/2000, de 4 d'agost, d'Infraccions i sancions en l'ordre social](#) (art. 8.13) considera que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són infraccions molt greus de l'ordenament social en produir-se dins de l'àmbit assolit per les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu d'aquesta.

El [Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball 69/2009 sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social](#) en matèria d'assetjament i violència en el treball es considera infracció en matèria de prevenció, i absència d'avaluació i d'adopció de mesures preventives de la violència de gènere en l'àmbit laboral.

A nivell autonòmic, aquest protocol s'adscriu també a [Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per acabar amb l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia](#), que en l'article 2 exposa:

«La finalitat de la present llei és establir les condicions per les quals els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i dels grups en els quals s'integren, siguin reals i efectius; facilitar-los la participació i la representació en tots els àmbits de la vida social; i contribuir a la superació dels estereotips que afecten negativament la percepció social d'aquestes persones».

Tots els espais han de respectar la diversitat sexual i afectiva, la identitat de gènere de les persones i els diferents models de família que existeixin. L'objectiu és crear un entorn inclusiu i respectuós per a tothom.

2.2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de CIMNE i a tot el personal del centre, sense cap distinció per la seva forma de vinculació o permanència en l'organització.

El protocol s'aplicarà a qualsevol persona que porti a terme activitats o presti serveis al centre, encara que depengui d'una altra entitat.

Per a complir amb això, la Direcció del Centre informarà del compromís explícit de la política de l'entitat per combatre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i de l'existència del protocol, a tot el personal dels diversos centres de treball.

El Protocol estarà accessible al portal de transparència de l'entitat, a la Intranet, i també es podrà consultar al Departament de Recursos Humans.

3. OBJECTIUS

1. OBJECTIU GENERAL

Garantir un entorn laboral segur i lliure de situacions d'assetjament sexual o per raons de sexe o per l'orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere.

2. OBJECTIUS ESPECÍFICS:

- Saber diferenciar entre assetjament sexual, assetjament per raons de sexe, assetjament per raons d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a l'àmbit laboral.
- Iniciar ràpidament accions que facin front a aquesta mena de situacions, tenint en compte la seguretat, privacitat i confidencialitat de les persones que es vegin envoltades pels fets.
- Proporcionar una eina de denúncia i protecció a les persones que puguin patir assetjament.
- Definir procediments estandarditzats d'actuació enfront de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Proporcionar una eina d'actuació al personal responsable de la seguretat i el benestar de la família.

4. CONCEPTES I DEFINICIONS

1. ASSETJAMENT SEXUAL

L'assetjament sexual és tot aquell comportament, verbal o físic, no desitjat, de caràcter sexual que tingui com a objecte o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. A diferència de l'assetjament psicològic en el treball, aquests comportaments es consideren assetjament sexual tot i que no s'hagin produït de manera reiterada ni sistemàtica. Una sola acció, per la seva gravetat, pot ser constitutiva d'assetjament sexual.

A manera d'explicació, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten els següents exemples d'assetjament sexual.

1. ASSETJAMENT VERBAL

- Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i/o preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concertar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Demanar favors sexuals.

2. ASSETJAMENT NO VERBAL

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexual explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

3. ASSETJAMENT FÍSIC

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se tot sol amb la persona de manera innecessària.
- Contacte físic deliberat no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o «accidentalment» les parts íntimes del cos.

2. ASSETJAMENT PER RAONS DE SEXE

Qualsevol comportament que s'exerceix per motiu del sexe d'una persona amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest per a aquesta persona.

Exemples d'assetjament per raons de sexe:

- Usar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona.
- Ridiculitzar, menysprear capacitats, habilitats i potencial pel fet de ser d'un determinat sexe.
- Actituds paternalistes o condescendents.
- Crear un entorn laboral humiliant, intimidant o ofensiu.
- Ús de conductes discriminatòries pel fet de ser d'un sexe determinat.
- Bromes i comentaris sobre les persones que assumeixen tasques que tradicionalment han estat desenvolupades per persones de l'altre sexe.
- Ús de formes denigrants o ofensives per dirigir-se a persones d'un determinat sexe.

3. ASSETJAMENT PER RAONS D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

S'entén assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere qualsevol comportament que es basi en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat, integritat física o psíquica o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (Llei 11/2014).

Exemples d'aquesta mena d'assetjament són: realitzar les conductes descrites anteriorment a persones a causa de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

4.4. SEXE

Categoria que defineix les característiques sexuals primàries i secundàries del nostre cos, es classifiquen tradicionalment en dues categories, mascle i femella, encara que no tots els cossos es poden classificar d'aquesta manera, ja que hi ha persones intersexuals o amb diferències en el seu desenvolupament sexual.

4.5. IDENTITAT DE GÈNERE

Gènere amb què s'identifica una persona. Tradicionalment el gènere s'identifica amb un dels dos sexes: home-dona/masclle-femella. No obstant això, hi ha persones que no s'identifiquen amb el gènere que se'ls va assignar en néixer.

4.6. EXPRESSIÓ DE GÈNERE

És la forma en què manifestem el nostre gènere mitjançant el nostre comportament i la nostra aparença. L'expressió de gènere pot ser masculina, femenina, andrògina o qualsevol combinació d'aquestes tres. L'expressió de gènere d'una persona no sempre està vinculada amb el seu sexe biològic, la seva identitat de gènere o la seva orientació sexual.

4.7. ORIENTACIÓ AFECTIVO-SEXUAL

Està relacionada amb l'objecte de desig (heterosexual, bisexual, homosexual...) o l'absència de desig sexual (asexualitat).

5. TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT

1. ASSETJAMENT HORIZONTAL

Es dona quan la persona que realitza l'assetjament es troba al mateix nivell jeràrquic que la persona assetjada.

5.2. ASSETJAMENT VERTICAL (DESCENDENT)

L'assetjament es realitza per part d'una persona amb un càrrec jeràrquic superior. L'abús de la posició de superioritat jeràrquica es considerarà condició agreujant qualificada.

5.3. ASSETJAMENT VERTICAL (ASCENDENT)

No tan habitual, es produeix quan l'assetjament sexual es porta a terme per part d'una persona subordinada al seu superior jeràrquic.

5.4. ASSETJAMENT AMBIENTAL

És el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment es requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.

5.5. ASSETJAMENT QUID PRO QUO

Es produeix quan es força la persona assetjada a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre uns certs beneficis o condicions a la feina, és a dir, és un xantatge sexual. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per a negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o a qualsevol altra decisió sobre el treball, i això implica un abús d'autoritat. Per tant, són subjectes actius d'aquesta mena d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral, és a dir, tota persona jeràrquicament superior en la composició de l'entitat.

6. PRINCIPIS I GARANTIES

Tant en l'abordatge com en la resolució dels processos es respectaran els principis següents:

- 1. Respecte i protecció:** Protecció de la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- 2. Confidencialitat:** La informació recollida és confidencial. Les dades sobre la salut i sobre el procés, en general, s'incorporen a l'expedient amb l'autorització expressa de la persona afectada.
- 3. Dret a la informació:** Totes les persones implicades tenen el dret de rebre informació sobre el procés, els seus drets i deures, sobre la fase en què es troba el procés i, segons quin sigui el perfil, conèixer el resultat de cadascuna de les fases.
- 4. Vigilància de la salut:** Les persones en una situació d'assetjament poden sol·licitar atenció, orientació i un informe mèdic. Si es constata l'assetjament, la baixa mèdica es considerarà com un accident de treball.
- 5. Diligència i celeritat:** El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases per aconseguir un procés celeritat i una resolució ràpida de la denúncia..
- 6. Tracte just:** Es garanteix l'audiència imparcial que actua de bona fe i un tracte just amb totes les persones implicades.

7. **Protecció davant de possibles represàlies:** Cap persona implicada ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
8. **Col·laboració:** Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-se en aquest i d'aportar la seva col·laboració.
9. **Mesures cautelars:** Si durant el procés i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció del centre que s'adoptin mesures cautelars; sense ser un menyscote de les condicions de treball.
10. **Suport de persones amb formació:** L'empresa comptarà amb la participació de persones amb formació en la matèria durant tot el procediment.

7. DRETS I OBLIGACIONS

1. CIMNE

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral a no ser discriminades sexualment per raó del seu sexe, la seva identitat de gènere, la seva orientació afectivo-sexual o la seva expressió de gènere, a la integritat física o psíquica, a una adequada política de seguretat i higiene, al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
2. Promoure un context i un entorn laboral que evitin l'assetjament.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció, detecció i resolució de situacions d'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part del centre pot donar lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

7.2. PERSONES TREBALLADORES

1. Drets: tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
2. Obligacions: tot el personal té l'obligació de tractar amb respecte a les persones quan s'activi una denúncia, i també cooperar en la recerca d'un possible cas d'assetjament. Així mateix, aquesta obligació es mantindrà vigent en qualsevol espai i moment de l'entorn laboral.

7.3. REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES

La Representació Legal de les Persones Treballadores haurà de contribuir a prevenir l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe o per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a l'afeina mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront d'aquest i la informació a nom de l'empresa de les conductes o comportaments dels quals tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho.

Actualment l'entitat no compta amb Representació Legal de les Persones Treballadores, per la qual cosa es procedirà a la validació del present protocol a la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de l'entitat.

8. DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

La primera mesura cautelar per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe són les mesures que s'han explicat en la creació i aplicació d'aquest protocol a la plantilla. Les accions concretes són les següents:

1. Enviar un correu massiu a totes les persones treballadores i informar-los d'aquest protocol.
2. Introduir el protocol en la documentació disponible de la Intranet i en el Portal de Transparència de l'entitat.
3. Disposar físicament del protocol en cada centre de treball, ja sigui íntegrament o un tríptic o resum en un lloc visible com, per exemple, en els taulers d'anuncis.
4. Fer xerrades de sensibilització.
5. Formar a les persones de referència.
6. Incorporar el protocol al manual d'acollida.

9. CANALS DE DENÚNCIA

L'entitat, amb l'objectiu de proporcionar assessorament a les persones que se sentin assetjades i amb la finalitat de resoldre la situació en aquells casos en què sigui possible, ha designat a unes Persones de referència, que seran les que integrin la **Comissió instructora** en cas d'iniciar-se un procediment d'instrucció i recerca de denúncia.

Les Persones de referència que conformaran la **Comissió instructora a CIMNE** són:

Persona de referència	Departament/ grup	Dades de contacte	
Laura Bermúdez	Communication	Edifici C1 Despatx C15 lbermudez@cimne.upc.edu	93 401 60 37
Francisco de la Rosa	Publications	Edifici C1 Despatx C2 fde la rosa@cimne.upc.edu	93 401 60 37
Anna Monros	Pre and Post Processing	Edifici B0 Despatx 104 monros@cimne.upc.edu	93 401 25 59
Mar Mesa	Human Resources	Edifici C1 Despatx C1 mmesa@cimne.upc.edu	93 401 65 49
Irene Martínez	Human Resources	Edifici C1 Despatx C1 imartinez@cimne.upc.edu	93 401 65 49

Les persones de referència tenen aquestes funcions:

- Informar i assessorar a la persona afectada.
- Acompanyar a la persona afectada durant tot el procés.
- Proposar mesures cautelars i/o preventives.

10. PROTOCOL D'ACTUACIÓ

1. COMUNICACIÓ DELS FETS

1. S'iniciarà un cop una de les Persones de referència tingui coneixement d'una situació d'assetjament. Aquesta comunicació pot ser realitzada per la presumpta víctima, pels representants legals de la plantilla o per qualsevol persona que tingui coneixement de la situació, seguint els canals de denúncia detallats en el punt anterior.
2. La o les persones de referència a qui s'hagi notificat la denúncia han saber si l'actuació es **qualifica com a lleu, greu o molt greu**.

En cas que siguin casos greus o molt greus, es passarà directament a l'Apartat 10.2, i es presentarà una denúncia interna.

3. En un **termini màxim de 3 dies naturals** a partir de la recepció d'aquesta comunicació, la o les Persones de referència es reuniran amb la persona que l'ha efectuat i amb la possible víctima, en cas de ser diferent, i amb el presumpte agressor o agressora per separat.
4. En un **termini màxim de 10 dies naturals** a partir de la primera comunicació, s'elaborarà un informe amb els resultats i conclusions a la Direcció de Recursos Humans. S'informarà la presumpta víctima i, a continuació, a la presumpta assetjadora o assetjador de les mesures preses, sense revelar informació personal de cap de les parts.
5. És necessari que l'informe especifiqui si es dona per finalitzat el procés o si s'acorda obrir un procés de denúncia interna.

2. DENÚNCIA INTERNA

S'iniciarà el procés de denúncia quan:

- No s'ha aconseguit arribar a un acord o la persona que estima ser objecte d'assetjament no està d'acord amb les mesures que s'han proposat.
- El presumpte agressor o agressora assumeixi els seus actes amb intencionalitat de dol.
- La o les conductes d'assetjament no hagin cessat fins i tot havent-hi hagut interacció de l'assetjador o assetjadora amb les persones de referència.
- Siguin casos greus o molt greus.

El **procediment de denúncia interna haurà de ser diligent**, tant per acabar com més aviat possible amb la conducta d'assetjament i mitigar els possibles efectes sobre la víctima, com també per no perjudicar els interessos de la persona denunciada. S'estableix un termini per a la tramitació i resolució de les denúncies **d'un màxim de 20 dies naturals**.

10.2.1. PRESENTACIÓ DE LA DENÚNCIA INTERNA

S'elaborarà una denúncia per escrit utilitzant el model adjunt (Annex 1), que s'enviarà a la o les Persones de Referència que hagin tutelat la fase prèvia.¹

2. INVESTIGACIÓ DELS FETS QUE S'HAN DENUNCIAT

Un cop s'hagi rebut la denúncia, les Persones de Referència integraran en el que es denominarà Comissió Instructora. La Comissió Instructora practicarà totes les diligències, proves i actuacions que es considerin convenients per a l'esclariment dels fets denunciats, donant audiència a totes les parts, testimonis i altres persones que es consideri que han d'aportar informació. A més, emetrà un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i proposarà mesures d'intervenció.

A manera enunciativa i no limitativa, la Comissió Instructora s'ocuparà de:

1. Analitzar la denúncia i la documentació adjunta.
2. Entrevistar-se amb la persona que denuncia i informar del procediment i de les vies possibles d'actuació, així com del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan prou ben relatats els fets, es demanarà que es faci un relat addicional d'aquests.
3. Entrevistar-se amb la persona denunciada.
4. Entrevistar els possibles testimonis
5. Valorar si són necessàries mesures cautelars.
6. Emetre l'informe vinculant.

1 En el cas que els fets denunciats es dirigeixin cap a algun dels membres de la Comissió Instructora, la persona denunciant podrà, excepcionalment, dirigir la denúncia a la Direcció del Centre, qui designarà una persona interna o externa amb formació adequada en matèria de prevenció d'assetjament per a instruir el procés de denúncia.

En cas que la pròpia Direcció pogués estar implicada en l'autoria dels fets, la persona denunciant podrà, excepcionalment, dirigir la denúncia al departament de RH de l'entitat que s'encarregarà de gestionar la recerca conforme al protocol vigent o bé designant una persona interna o externa amb formació adequada en matèria de prevenció d'assetjament per a instruir el procés de denúncia.

És important saber que:

- I. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva absència, recollint el principi processal de la **inversió de la càrrega de la prova**².
- II. Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals tinguin coneixement.

D'acord amb el principi de confidencialitat, la o les persones responsables de la iniciació i tramitació assignaran uns codis numèrics identificatius, tant a la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, per preservar la seva identitat durant el procés i a l'informe.

3. INFORME VINCULANT

El procés de recerca conclou amb un **informe vinculant** on s'inclouen les conclusions a les quals s'ha arribat després de la recerca i es proposen les mesures correctores que es consideren adequades. A l'informe també s'identifiquen els elements següents:

- La persona que és suposadament assetjada i la persona assetjadora.
- La relació nominal de les persones que hagin participat en la recerca i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i amb la finalitat de garantir la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants que s'hagin observat.

²En aquest sentit, la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, d'àmbit català però que considerem extensible a tota l'empresa, recull a l'article 32.2.e):

«En aquesta mena de denúncies i reclamacions ha d'aplicar-se el principi d'inversió de la càrrega de la prova, segons el qual quan la part actora o interessada al·legui aquest tipus d'assetjament i aporti indicis fonamentats, correspon a la part demandada, o a qui s'imputi l'assetjament, l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat»

- Conclusions.
- Mesures correctores.

Sobre les mesures cautelars

En els casos de denúncia, i fins a la finalització del procediment, la Direcció del centre podrà, a proposta de la Comissió Instructora, adoptar alguna mesura cautelar davant situacions d'especial gravetat o davant situacions en les quals els fets denunciats constitueixin indicis feaents de l'existència d'una de les conductes prohibides.

A més, les mesures cautelars que poguessin adoptar-se han de ser raonables i proporcionades a l'objecte que es pretén aconseguir amb aquestes. Principalment, tractaran d'evitar que durant la recerca esdevinguin nous fets que agreugin la situació, generant-se un major dany sobre la o les persones treballadores afectades.

Algunes d'aquestes mesures són:

- Fer un canvi del lloc de treball i/o de torn de treball, preferentment del presumpte assetjador o, en cas de no ser possible, de la víctima, per pròpia iniciativa de qui instrueix l'expedient o a sol·licitud de la part.
- Establiment de pautes de seguiment i control amb la finalitat de comprovar que la situació denunciada no es repeteixi.
- Posar a la disposició de la víctima, si així ho sol·licita, l'atenció facultativa d'un metge adscrit al servei de prevenció de riscos laborals.

10.2.4. RESOLUCIÓ

D'acord amb l'informe vinculant elaborat per la Comissió Instructora, la Direcció del centre emetrà una resolució del cas en el **termini màxim de 30 dies naturals** des de la recepció de la denúncia.

Si la recerca revela evidència que doni suport a la denúncia d'assetjament, el presumpte agressor oagressora serà objecte de mesures disciplinàries establertes al Capítol XIV del Conveni Col·lectiu vigent al centre. Aquestes mesures disciplinàries poden incloure la suspensió o l'acomiadament, i l'incident serà documentat i arxivat al seu expedient personal.

Els actes i les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe són faltes greus i molt greus, contràries als valors del centre, per la qual cosa no es permetran ni toleraran.

Es qualificaran les faltes i s'imposaran les sancions corresponents en atenció al que s'estableix en el règim disciplinari previst al Conveni Col·lectiu de referència i en el **Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social**. En la determinació de la sanció, serà necessari incloure aquelles situacions que suposen agreujants, entre les quals es poden trobar:

- L'elevada vulnerabilitat de la víctima (precarietat laboral i contractual, discapacitat, edat).
- La subordinació respecte de la persona agressora.
- Repetició de les conductes ofensives després que la persona denunciant hagués utilitzat els procediments de solució.
- La reincidència en la conducta d'assetjament.
- Que siguin diverses persones les que han patit assetjament al mateix temps.
- Existència de conductes intimidatòries, represàlies o coaccions per part de la persona agressora cap a la víctima, les persones que hagin atestat o els qui realitzin la recerca.

En els altres casos, l'incompliment serà mereixedor d'una sanció greu, sent igualment sancionable com a incompliment greu les denúncies falses o sense cap fonament.

S'enviarà una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada. Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, es farà una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

3. DENÚNCIA EXTERNA

Aquesta fa referència a la denúncia de manera externa al centre, com la via administrativa: Inspecció de treball i jurisdicció laboral o penal.

L'oportunitat i conveniència de cada procés dependrà de diferents factors a considerar:

- La gravetat i l'abast dels incidents.
- La posició del presumpte assetjador en relació a la persona assetjada (diferències importants de poder, estatus, etc.).
- Si és la primera vegada que es produeixen els incidents o si ja s'han produït abans.
- La voluntat de la persona que pateix la situació.

11. SEGUIMENT I EVALUACIÓ

S'han establert indicadors i criteris d'avaluació per garantir l'eficàcia del protocol.

La Comissió Instructora es reunirà dos cops cada any. En aquestes reunions avaluaran les mesures que s'han adoptat, tant les de difusió i sensibilització com les d'actuació, si escau. En tancar cada exercici, es presentarà l'informe de conclusions a la Direcció del Centre i a la Comissió d'Igualtat.

11.1. ACCIONS DE PREVENCIÓ

	Acció	Calendari
1	Aprovar el Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.	30/06/2021
2	Difondre el protocol a tota la plantilla.	
3	Incorporar informació relativa a l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, en la documentació de benvinguda en les noves incorporacions.	
4	Formar a les Persones de Referència i als membres del departament de Recursos Humans en assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.	
5	Realitzar una campanya de sensibilització.	

11.2. INDICADORS D'ACTUACIÓ

Indicador	Resultat expressat
Situacions comunicades	Quantitat de persones que han comunicat que han patit assetjament sexual o per raons de sexe, desagregat per sexe.

	Percentatge del total de persones treballadores.
Situacions denunciades	Quantitat de persones que han denunciat per assetjament sexual p per raons de sexe, desagregat er sexe.
	Percentatge del total de persones treballadores.
Resultats	Quantitat de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.
	Número i tipus de mesures correctores que s'han posat en marxa.

Els Informes Anuals hauran de recollir totes les dades de les accions preventives realitzades durant l'exercici, i també el valor dels indicadors d'actuació.

ANNEX I: MODEL DE DENÚNCIA

DATA DD/MM/AAA

Persona que denuncia

Nom i cognoms Indiqui aquí nom i cognom/s

DNI/NIE: Indiqui el seu número de document

En qualitat de:

- Presumpta víctima
- Company/a de la mateixa unitat
- Testimoni de l'actuació que s'ha denunciat
- Altres

Exposi aquí la seva vinculació

Indiqui el seu telèfon mòbil

Situació que es denuncia

- Assetjament sexual
- Assetjament per raons de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

PRESUMPTA VÍCTIMA (Completar si la presumpta víctima no és la persona que denuncia):

Nom i cognom/s Indiqui el seu nom i el seu cognom/s

DNI/NIE Indiqui aquí el seu document

Telèfon Indiqui aquí el seu telèfon

Email Indiqui aquí el seu email

Dades laborals (en tots els casos):

Unitat en què treballa:

Faci clic o premi aquí per escriure text.

.....

PERSONA DENUNCIADA

Nom i cognom/s

Unitat on treballa Unitat on treballa

¿La persona denunciada treballa directament amb la presumpta víctima?

Sí No

¿La persona denunciada ha informat el seu superior jeràrquic de la situació que denuncia?

Sí No La persona denunciada és el seu superior jeràrquic.

DESCRIPCIÓ DELS FETS (dates, llocs, hores...)

Escriu aquí la descripció dels fets

.....

Per acreditar el que has explicat hi ha:

- Cap prova específica
- Proves documentals
- Testimonis de la situació que es denuncia
- Altres

Indiqui aquí la seva acreditació

.....

En aquest cas, indiqui qui són les i els testimonis:

Noms i cognoms dels testimonis

.....

Hi ha d'altres persones que també podrien estar afectades?

No Sí

Indicar quines persones (nom i lloc de feina)

Indicar nom i lloc de feina de les persones afectades

.....

DOCUMENTACIÓ ANNEXA

No Sí

Enumerar quina

Indicar la documentació que s'ha presentat

.....

SIGNATURES

Persona denunciant

Persona receptora de la denúncia