

Protocol per a la prevenció, detecció i intervenció davant situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual i identitat i expressió de gènere

Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia

Febrer 2024

ÍNDEX

DECLARACIÓ DE PRINCIPIS	3
AMBIT D' APLICACIÓ	3
REFERÈNCIES NORMATIVES.....	4
DEFINICIONS.....	6
MESURES DE PREVENCIÓ	6
PROCEDIMENT D' ACTUACIÓ	7
Principis del procediment d' actuació.....	7
Comunicació de situació d' assetjament.....	8
Esquema del procediment d' actuació davant una situació d' assetjament.....	9
Fase 1: Comunicació i assessorament.....	10
Fase 2: Denúncia interna i investigació.....	11
Fase 2.1 Procediment Intern.....	13
Fase 2.2 Procediment Extern	14
SEGUIMENT I AVALUACIÓ	16
ANNEXOS	16

DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

La "Fundació Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia", així com la representació legal dels treballadors/es subscriuen aquest protocol amb el compromís explícit i ferm de no tolerar en el si d'ICN2 cap tipus de pràctica discriminatòria considerada com a assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, i queda prohibida expressament qualsevol conducta d'aquesta naturalesa.

Per tal de garantir un entorn de treball respectuós amb els drets esmentats dels qui integren aquesta organització, ICN2 i la representació legal dels treballadors/es es comprometen a tractar amb la màxima i deguda diligència qualsevol situació d'assetjament que pogués presentar-se en el si de la mateixa. En aquest cas, ICN2 farà un ús ple dels seus poders directius i disciplinaris.

Amb aquest Protocol ICN2 es compromet a establir un mètode davant hipotètiques situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, i que s'apliqui tant per prevenir, a través de la sensibilització, formació, la responsabilitat i la informació a tot el personal en matèria d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, com per resoldre les denúncies presentades per les víctimes, amb les degudes garanties i prenent en consideració les normes comunitàries, autonòmiques i laborals relatives al dret de treballadors i treballadores a gaudir d'un ambient de treball exempt d'assetjament.

AMBIT D' APLICACIÓ

ICN2 té l' obligació de garantir la seguretat i salut laboral de totes les persones que prestin servei a l' Institut, així com assegurar l' existència d' ambients de treball exempts de riscos per a la integritat física i psíquica. En conseqüència, aquest Protocol s' aplicarà a tota persona que presti servei a l' Institut, personal adscrit, pertanyent a contractes o subcontractes, estades, visitants, i persones treballadores autònomes relacionades amb l' Institut.

Així mateix, ICN2 assumeix l' obligació de donar a conèixer a col.laboradors i proveïdors

externs la política de l' Institut per combatre l' assetjament per raó d' orientació sexual i identitat i expressió de gènere i per tant l' existència del present Protocol, indicant l' obligatorietat del seu compliment.

REFERÈNCIES NORMATIVES

- **Constitució Espanyola, 1978.** Reconeix com a drets fonamentals la dignitat de les persones i drets inviolables que li són inherents, així com el lliure desenvolupament de la personalitat (article 10.1), la igualtat i la no discriminació per raó de sexe en sentit ampli (article 14), el dret a la vida i a la integritat física i moral, així com a no ser sotmesos a tractes degradants (article 15), el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (article 18.1). L' article 35.1 de la Constitució reflecteix el dret a la no discriminació per raó de sexe en l' àmbit de les relacions de treball.
- **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 i ocupació defineix l'assetjament sexista i l'assetjament sexual i estableix que aquestes situacions es consideraran discriminatòries i, per tant, es prohibiran i sancionaran de forma adequada, proporcional i dissuasòria.
- **Llei Orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix en el seu Art. 7:
 1. Sens perjudici del que estableix el Codi Penal, als efectes d' aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l' efecte d' atemptar contra la dignitat d' una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
 2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d' una persona, amb el propòsit o l' efecte d' atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
 3. Es consideraran, en tot cas, discriminatoris l' assetjament sexual i l' assetjament per raó de sexe.
 4. El condicionament d' un dret o d' una expectativa de dret a l' acceptació d' una situació constitutiva d' assetjament sexual o d' assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

I en el seu Art. 48 estableix que: les empreses hauran de 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 a conèixer les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix, havent de negociar-se amb els representants dels treballadors/es les mesures que s'implantin.

- **Llei Orgànica 10/2022**, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual que estableix en el seu article 13:

- o Les administracions públiques, els organismes públics i els òrgans constitucionals han de promoure condicions de treball que previnguin conductes que atemptin contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, amb especial èmfasi en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, fins i tot les comeses en l'àmbit digital. Així mateix, hauran d'arbitrar procediments o protocols específics per a la seva prevenció, detecció primerenca, denúncia i assessorament als qui hagin estat víctimes d'aquestes conductes.

- o Les administracions públiques competents i els seus òrgans afins o dependents promouran la informació i sensibilització i oferiran formació per a la protecció integral contra la violència sexual al personal al seu servei, autoritats públiques i càrrecs públics electes.

- **Llei 4/2023, de 28 de febrer**, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI que recull en els seus articles 14 i 15:

- o Promoure el desenvolupament de codis i protocols ètics en les administracions públiques i en les empreses que incloguin mesures de protecció contra tota discriminació per les causes previstes en aquesta llei.

- o Les empreses de més de cinquanta treballadors/es hauran de disposar, en el termini de dotze mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, d'un conjunt previst de mesures i recursos per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que incloguin un protocol d'actuació per fer front a assetjament o violència contra les persones LGTBI. Per a això, les mesures seran acordades mitjançant negociació col·lectiva i consensuades amb la representació legal dels treballadors/es. El contingut i abast d'aquestes mesures es desenvoluparà reglamentàriament.

- **Llei 15/2022**, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

- **Llei 5/2008**, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

- **Llei 17/2015**, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

- **Codi Penal**, Títol VIII del seu Llibre II

- **Estatut dels Treballadors**, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, article 4.2c.

- **Resolució de 28 de juliol de 2011, de la Secretaria d'Estat per a la Funció Pública**, per la qual s'aprova i publica l'Acord de 27 de juliol de 2011 de la Mesa General de

Negociació de l' Administració General de l' Estat sobre el Protocol d' actuació davant l' assetjament sexual i a l' assetjament per raó de sexe en l' àmbit de l' Administració General de l' Estat i dels Organismes Públics vinculats a ella.

- **Llei 8/1988** de 27 abril de Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (LISOS).
- **Llei 31/1995**, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
- **Llei Orgànica de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals 3/2018**
- **Llei 2/2023**, del 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.

DEFINICIONS

Qualsevol comportament basat en orientació sexual, identitat de gènere i/o 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-se un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest serà considerat com a assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o d' expressió de gènere. Això serà considerat com una conducta discriminatòria. (Veure Annex)

Segons el subjecte actiu es poden distingir tres tipus d' assetjament:

- **Assetjament descendent:** aquell on l'autor o l'autora té ascendència jeràrquica sobre la víctima (de cap/a cap a subordinat/a).
- **Assetjament ascendent:** aquell on l'autor o l'autora es troba subordinat jeràrquicament a la víctima (de subordinat/da cap a cap/a).
- **Assetjament horitzontal:** aquell en què tant l'autor o l'autora com la víctima no tenen relació jeràrquica (de company/a a company/a).

MESURES DE PREVENCIÓ

Per tal de prevenir l' assetjament o les situacions potencialment constitutives d' assetjament s' establiran les mesures següents:

1. Divulgació i comunicació del protocol a tot el personal. De la mateixa manera, tots els col·laboradors externs a l'Institut hauran de conèixer i respectar la política de l'Institut

en aquesta matèria.

2. Incloure la prevenció, l'actuació i l'eradicació de casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere en el programa de formació d'ICN2.
3. La representació legal dels treballadors/es ha de participar, donar suport i potenciar els acords de sensibilització per a la prevenció de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
4. Promoure un entorn de respecte i correcció en l' ambient de treball, inculcant a tots els empleats i empleades els valors d' igualtat de tracte, respecte, dignitat i desenvolupament de la personalitat lliure.
5. Prohibició de les insinuacions o manifestacions que siguin contràries als principis ressenyats, tant en el llenguatge, com en les comunicacions i en les actituds. Entre altres mesures, s'ha d'eliminar qualsevol imatge, cartell, publicitat, etc. que contingui una visió LGTBIfòbica o inciti a la LGTBIfòbia.
6. Quan es detecten conductes no admeses en un determinat col·lectiu o equip de treball, la Direcció d'ICN2 es dirigirà immediatament al responsable d'aquest col·lectiu/equip, per tal d'informar-lo sobre la situació detectada, les obligacions que s'han de respectar i les conseqüències que es deriven del seu incompliment, i procedir a posar en marxa el protocol acordat.
7. Garantir la privacitat

PROCEDIMENT D' ACTUACIÓ

PRINCIPIS DEL PROCEDIMENT D' ACTUACIÓ.

El procediment d' actuació es regirà pels següents principis, que hauran de ser observats en tot moment:

- Garantia de confidencialitat i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, garantint en tot cas la preservació de la identitat i circumstàncies personals de qui denunciï.
- Prioritat i tramitació urgent. El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases per aconseguir la màxima celeritat en la resolució.
- Investigació exhaustiva dels fets, objectiva i imparcial, i si cal, dirigida per professionals especialitzats.
- Garantia d'actuació adoptant les mesures necessàries, incloses, si s'escau, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones les conductes d'assetjament de les quals resultin provades, així com també amb relació a qui formuli una imputació o denúncia falsa, mitjançant mala fe.
- Indemnitat davant represàlies, garantint que no es produirà tracte advers o efecte negatiu en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de denúncia o manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d'assetjament i a iniciar el present procediment, (sense perjudici de les mesures disciplinàries que poguessin arbitrar-se en situacions de denúncia manifestament falses).
- Garantia que la persona assetjada pugui seguir en el seu lloc de treball en les mateixes condicions si aquesta és la seva voluntat.

COMUNICACIÓ DE SITUACIÓ D' ASSETJAMENT

Tota persona dins de l'àmbit d'aplicació del present Protocol, que es consideri víctima d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere o qualsevol altra persona que tingui coneixement de situacions assetjadores haurà de realitzar una comunicació davant les persones designades en la **Comissió d'Atenció a l'Assetjament en endavant, "Comissió"** mitjançant el procediment descrit a continuació.

El procediment s'iniciarà mitjançant la posada en coneixement de la situació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, que podrà realitzar-se de qualsevol de les següents formes:

1. Comunicació directa per part de la persona afectada.
2. Comunicació per part de qualsevol persona que sospiti que s'està produint una situació d'assetjament en l'àmbit laboral.
3. Comunicació per part dels representants legals dels treballadors/es.

No es tramitaran a través del procediment contingut en el present protocol:

- Les que es refereixin a matèries corresponents a un altre tipus de reclamacions no recollides en aquest protocol.

La identitat dels *membres de la Comissió* es donarà a conèixer a tot el personal de l' Institut, així com la forma en què es podrà contactar amb elles.

En el moment de la redacció d' aquest procediment les persones designades a la Comissió a la Institució són:

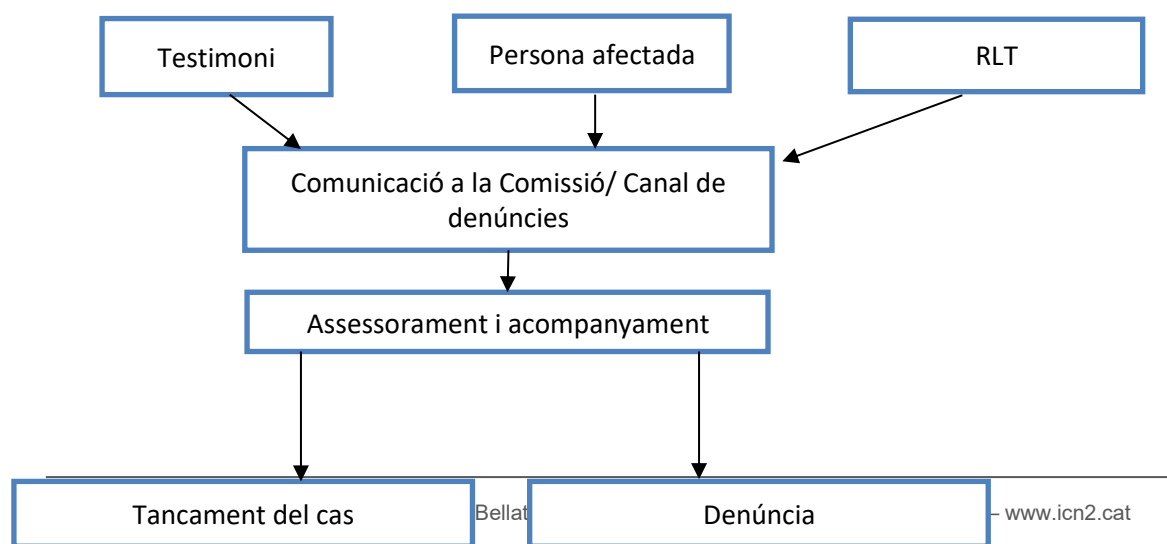
- **Julio Gómez** (Head of Human Resources)
- **José Pérez** (Health & Safety Coordinator)
- **Nadia Vallvé** (Labour Relations Coordinator)

En el supòsit que algunes d' aquestes persones siguin substituïdes, el departament de Recursos Humans n' haurà d' informar la plantilla.

La Comissió mantindrà un registre de les comunicacions rebudes en un sistema dissenyat a aquest efecte.

Un cop rebuda la comunicació es posarà en marxa el procediment descrit a continuació.

ESQUEMA DEL PROCEDIMENT D' ACTUACIÓ DAVANT UNA SITUACIÓ D' ASSETJAMENT



FASE 1: COMUNICACIÓ I ASSESSORAMENT

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona afectada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

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

Com s' ha descrit anteriorment, la comunicació, la podrà realitzar:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d' assetjament.

- Per part de la representació legal dels treballadors/es.

Així mateix, la Comissió a través de la informació rebuda, podria considerar necessària una actuació, a causa de l' existència d' indicis d' una situació d' assetjament.

Un cop la persona presenta la comunicació a la Comissió, les funcions de la Comissió seran:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d' aquesta fase poden ser dos:

- a) Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
- b) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la Comissió, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l' existència d' una situació d' assetjament que afecti un grup de persones. En aquest cas, sempre que les circumstàncies ho permetin, la Comissió podrà activar d'ofici el protocol realitzant la comunicació a través del Canal de Denúncies, així mateix es posarà en coneixement a la Direcció, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal que ICN2 adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per afrontar els indicis percebuts.

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

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

FASE 2: DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ

L' objectiu d' aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d' emetre un informe vinculant sobre l' existència o no d' una situació d' assetjament, així com per proposar mesures d' intervenció.

La comunicació de la denúncia es completarà, necessàriament per escrit mitjançant el Canal de Denúncies de l' ICN2 a través del següent enllaç: <http://whistleblower-channel.icn2.cat/>. A aquest Canal de Denúncies només hi tindran accés els responsables d' aquest canal assignats com a membres de la Comissió.

La gestió de l' expedient anirà sempre a càrrec dels membres de la Comissió assignats a ICN2, i seran els encarregats d' instruir el procediment, i vigilar que durant el mateix es respectin els principis informadors que es recullen en el procediment d' actuació.

Les persones que participin en aquest procés resten subjectes a l' obligació de secret professional sobre les informacions a les quals es tingui accés durant la tramitació de l' expedient. L' incompliment d' aquesta obligació podrà ser objecte de sanció. Per a això, serà necessari que les persones implicades signin el document denominat com a [Compromís de confidencialitat](#).

Durant la tramitació de l' expedient les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de confiança, qui haurà de guardar sigil sobre la informació a què tingui accés.

Aquesta persona de confiança podrà ser present en la presa de declaracions i en les comunicacions que la part instructora dirigeixi a les persones implicades.

Així mateix, les parts implicades poden ser assistides per la representació legal dels treballadors/es en totes les fases del procediment.

Per donar tràmit a la denúncia cal conèixer:

- Identificació de la/s persona/s que presumptament està/n cometent l'assetjament.
- Descripció dels fets, amb indicació de dates i altres circumstàncies rellevants.

Un cop ratificada la denúncia, la Comissió:

- S' informarà la persona afectada que la informació a la qual tingui accés la Comissió en el curs de la instrucció del procediment i les actes que es redactin, seran tractades amb caràcter reservat i seran confidencials, excepte en el cas que hagin de ser utilitzades per ICN2 en un procediment judicial o administratiu.
- Podrà acordar, des d' aquesta fase inicial, l' adopció de mesures cautelars, en aquells casos en què s' estimi necessari.
- En determinats casos, es podrà acordar amb la persona afectada, la seva identificació, per a l' avanç de la investigació.

Denúncia falsa

Es considerarà denúncia falsa aquella denúncia en la qual, després de la instrucció del procediment, resulti que concorren simultàniament els següents dos requisits:

- a) que no tingui justificació i fonament.
- b) que la seva presentació s'hagi produït amb mala fe per part de la persona denunciant o amb l'única finalitat de danyar la persona denunciada (assetjament invers) en els mateixos termes descrits en les definicions anteriors.

Fase 2.1 Procediment Intern

a) Obertura de l' expedient

Amb la posada en coneixement de la situació d' assetjament i la seva comunicació formal, en un termini no superior a 7 dies naturals des de la recepció de la denúncia, s' iniciarà de forma automàtica un procediment intern per a la resolució de la situació, l' objectiu del qual és resoldre el problema de forma immediata. En cas que, analitzada la denúncia, es consideri que l' actuació queda fora de la capacitat de la Comissió i alhora per donar-li major objectivitat, s' acudirà al procediment extern.

b) Desenvolupament i conclusió

En aquesta fase del procediment, la Comissió s' entrevistarà amb les parts amb la finalitat d' aclarir els fets i resoldre la situació. Podrà, la Comissió, recolzar-se en professionals externs per a l' anàlisi el més objectiu possible de la situació i obtenir un informe d' experts.

La Comissió haurà de registrar en un document tot el que fa a la instrucció, (entrevistes, documents aportats per les parts etc.) en el model Informe Vinculant.

El procediment intern no es demorarà en qualsevol cas més de 10 dies hàbils fins a la seva resolució. No obstant això, la Comissió podrà determinar l' ampliació del termini en casos excepcionals.

c) Resolució

Segons l' informe vinculant elaborat durant el procés d' investigació, s' emetrà una resolució del cas seguint els terminis establerts en el procediment intern del Canal de Denúncies.

- Si hi ha evidències suficientment provades de l' existència d' una situació d' assetjament:
 - Inici de l' expedient sancionador per una situació provada d' assetjament i

- Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com canvi de lloc, si correspon, l'obertura d'un expedient sancionador, fent constar la falta i el grau de la sanció).
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l' existència d' una situació d' assetjament:
 - Arxiu de la denúncia.

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

Així mateix, tant si l' expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, es farà un seguiment/ revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

En definitiva, del resultat del procediment, la Comissió tindrà la facultat de:

- Tancar el procediment intern com a conseqüència de la resolució del conflicte, emetent un informe on s' exposin les seves conclusions, així com els compromisos adoptats per les parts.
- Donar començament a un procediment extern, en el cas de considerar que existeix una situació d' assetjament que no s' ha pogut resoldre en el procediment intern.
- La Comissió durant el procediment pot recomanar i aplicar mesures cautelars urgents fins a la resolució de l' expedient. Aquestes mesures no suposaran en cap cas un perjudici en les condicions laborals de les persones implicades.

Fase 2.2 Procediment Extern

a) Desenvolupament

El procediment extern s' iniciarà delegant la gestió del conflicte a consultors externs amb acreditada experiència en resolució de conflictes en organitzacions.

ICN2 seguirà les recomanacions externes quant a la pràctica d' actuacions que es considerin necessàries per a l' aclariment dels fets denunciats.

En el termini més breu possible, sense superar mai un màxim de 30 dies naturals, els consultors externs hauran de redactar un informe que contingui la descripció dels fets denunciats, les circumstàncies concurrents, la intensitat dels mateixos, la reiteració en la conducta, el grau d' afectació sobre les obligacions laborals i l' entorn laboral de la presumpta víctima, la convicció o no d'haver-se comès els fets denunciats i la seva categorització com a assetjament o no, així com la proposta de mesures i/o recomanacions a seguir en el seu cas. L' informe serà dirigit a la Comissió d' ICN2 que ho posaran en coneixement de la Direcció de

l' Institut.

Així mateix, la Comissió elaborarà un informe de conclusions que reculli l' avaluació de tot el procés.

b) Resolució i tancament de l' expedient

En cas que es determinin indicis o l' existència d' assetjament

La Institució, prenent en consideració l' informe de la consultoria externa com l' informe de conclusions de la Comissió, i en un termini màxim de 15 dies naturals, valorarà les mesures sancionadores a aplicar.

En el supòsit de la necessitat d' aplicar mesures correctores, serà tant la Comissió com la Direcció d' ICN2 els que consensuin les accions a dur a terme.

En cas que es determini la no existència d' assetjament

En el cas que es determini la no existència d' assetjament en qualsevol de les seves modalitats s' arxivarà la denúncia. Si es constatés la mala fe de la denúncia, s' aplicaran les mesures disciplinàries corresponents.

En ambdós casos

En tot cas, la Comissió podrà instar el departament de Recursos Humans sobre l'aplicació de mesures alternatives a l'Institut, tals accions formatives i/o divulgatives amb la finalitat de sensibilitzar tota la plantilla en general i les parts en concret sobre el significat i implicacions produïdes per situacions d'assetjament.

El present procediment s' aplicarà amb independència de les accions legals que la persona denunciant pugui interposar davant qualsevol instància administrativa o judicial.

En qualsevol cas, el procediment intern/extern no superarà el termini màxim de 3 mesos des de la recepció de la denúncia per finalitzar la instrucció i donar resposta a la persona denunciant sobre les conclusions del procediment. Excepcionalment i atenent les circumstàncies específiques del cas i quan aquest sigui d' especial complexitat, la Comissió podrà prorrogar per altres 3 mesos el termini de recerca.

En allò no expressament regulat en el present protocol, s'estarà al dispostat en el "Procediment intern de gestió de les informacions rebudes" del Canal de Denúncies.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Es realitzaran reunions periòdiques en les quals participen, entre d'altres, la Direcció d' ICN2, la Comissió del protocol i la Comissió negociadora del Pla d' Igualtat per realitzar l' avaluació i el seguiment del Protocol.

Així mateix, s' informarà a la Comissió negociadora del Pla d' Igualtat el nombre de denúncies rebudes, així com la tipologia d' assetjament rebut.

La durada del present protocol anirà vinculat a la durada del Pla d'Igualtat d'ICN2, concretament el període de vigència serà de 4 anys compresos des del 2023 fins al 2026.

ANNEXOS

GLOSSARI

- ⇒ **Assetjament discriminatori**: qualsevol conducta realitzada per raó d' alguna de les causes de discriminació legalment previstes, amb l' objectiu o la conseqüència d' atemptar contra la dignitat d' una persona o grup en què s' integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

- ⇒ **Discriminació directa**: situació en què es troba una persona o grup en què s'integra que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.

- ⇒ **Discriminació indirecta**: situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica aparentment neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals,

transsexuals o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.

- ⇒ **Discriminació per associació**: situació en la qual una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTI.
- ⇒ **Discriminació per error**: situació en la qual una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.
- ⇒ **Discriminació múltiple i interseccional**: situació en la qual una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere per pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.
- ⇒ **Ordre de discriminar**: qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- ⇒ **Represàlia discriminatòria**: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament al qual és sotmesa o ha estat sotmesa.
- ⇒ **Bifòbia**: tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals
- ⇒ **Homofòbia**: tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals
- ⇒ **LGTBifòbia**: tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones LGBTI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- ⇒ **Transfòbia**: tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.