

# Protocol per a la prevenció, detecció i intervenció davant situacions d' assetjament laboral, sexual o per raó de sexe

Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia

Febrer 2024

# ÍNDIX

<b>DECLARACIÓ DE PRINCIPIS .....</b>	<b>3</b>
<b>AMBIT D' APLICACIÓ .....</b>	<b>3</b>
<b>REFERÈNCIES NORMATIVES .....</b>	<b>4</b>
Guies i manuals .....	6
<b>DEFINICIONS .....</b>	<b>7</b>
Assetjament Moral (mobbing): .....	7
Assetjament sexual .....	7
Assetjament per raó de sexe .....	7
<b>MESURES DE PREVENCIÓ .....</b>	<b>8</b>
<b>PROCEDIMENT D' ACTUACIÓ .....</b>	<b>8</b>
Principis del procediment d' actuació .....	9
Comunicació de situació d' assetjament .....	9
Esquema del procediment d' actuació davant una situació d' assetjament .....	10
Fase 1: Comunicació i assessorament .....	11
Fase 2: Denúncia interna i investigació .....	13
Fase 2.1 Procediment Intern .....	14
Fase 2.2 Procediment Extern .....	16
<b>SEGUIMENT I AVALUACIÓ .....</b>	<b>17</b>
<b>ANNEXOS .....</b>	<b>17</b>

## DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

La "Fundació Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia", ICN2, declara el **RESPECTE A LES PERSONES** com a pilar principal que conforma la nostra cultura, i condició indispensable per al desenvolupament individual i professional dins de la nostra Institució.

Aquest respecte a les persones té el seu reflex més immediat en els principis de "respecte a la legalitat" i "respecte als drets humans" que han de coexistir en les relacions humanes i de treball, sent exigible en la nostra Institució un tracte adequat, respectuós i digne, que garanteixi els drets laborals de les persones, la seva intimitat personal, la igualtat d'oportunitats i el respecte a la diversitat cultural.

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 pugués 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 laboral, sexual i per raó de sexe en el treball, 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 laboral, sexual o per raó de sexe, 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 laboral, sexual i per raó de sexe 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**.
- **Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors**.
- **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 d'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.

## Guies i manuals

- [NTP 507: Assetjament sexual a la feina](#), de l' INSHT.
- [Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya](#).
- [Guia per al tractament i la prevenció de l'assetjament psicològic a la Generalitat de Catalunya](#).
- [Manual de referència per a l'elaboració de procediments d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en el treball](#). Ministeri de Sanitat, serveis socials i igualtat.

## DEFINICIONS

### ASSETJAMENT MORAL (MOBBING)<sup>1</sup>:

S'entén com a tal tota conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de forma prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar una persona per tal d'aconseguir un auto-abandonament del treball produint un dany progressiu i continu en la seva dignitat o integritat psíquica. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix l'assetjament ostenti alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada.

### ASSETJAMENT SEXUAL<sup>2</sup>

Es considera assetjament sexual la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

### ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE<sup>3</sup>

Situació en la qual es produeix un comportament, que té relació amb els estereotips de gènere i atenta per la seva repetició o sistematització contra la dignitat i la integritat física o psíquica d'una persona, degradant les condicions de treball de la víctima i podent posar en perill la seva ocupació, en especial, quan aquestes actuacions es trobin relacionades amb les situacions de maternitat, paternitat o d'assumpció d'altres cures familiars.

Aquestes conductes es poden presentar de tres formes:

- i. De forma descendent, quan qui assetja ocupa un càrrec superior a la presumpta víctima de l'assetjament.
- ii. De forma horitzontal, quan es produeix entre persones del mateix nivell jeràrquic, buscant normalment qui assetja entorpir el treball de qui el pateix per tal de deteriorar la imatge professional d'aquest i fins i tot atribuir-se a si mateix mèrits aliens.
- iii. De forma ascendent, quan qui assetja és una persona que ocupa un lloc d'inferior

<sup>1</sup> NTP 854, Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT)

<sup>2</sup> Art. 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i art. 7 de la Llei Orgànica 3/2007 de 21 de març

<sup>3</sup> Art. 43 de la Llei 4/2005, de 18 de Febrer, per a la igualtat de Dones i Homes

nivell jeràrquic al de la presumpta víctima.

Totes les persones incloses en l' àmbit d' aplicació del present Protocol hauran de respectar la dignitat de les persones evitant cometre conductes constitutives d' assetjament moral, sexual o assetjament sexista. Qualsevol treballador o treballadora pot plantejar una comunicació escrita o verbal relativa a assetjament sexual o sexista d' acord amb el procediment que a continuació es regula.

## 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 laboral, sexual o per raó de sexe 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 laboral, sexual o per raó de sexe.
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.
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' assetjament moral, sexual o sexista, 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 d' assetjament moral, sexual o per raó de sexe, 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)

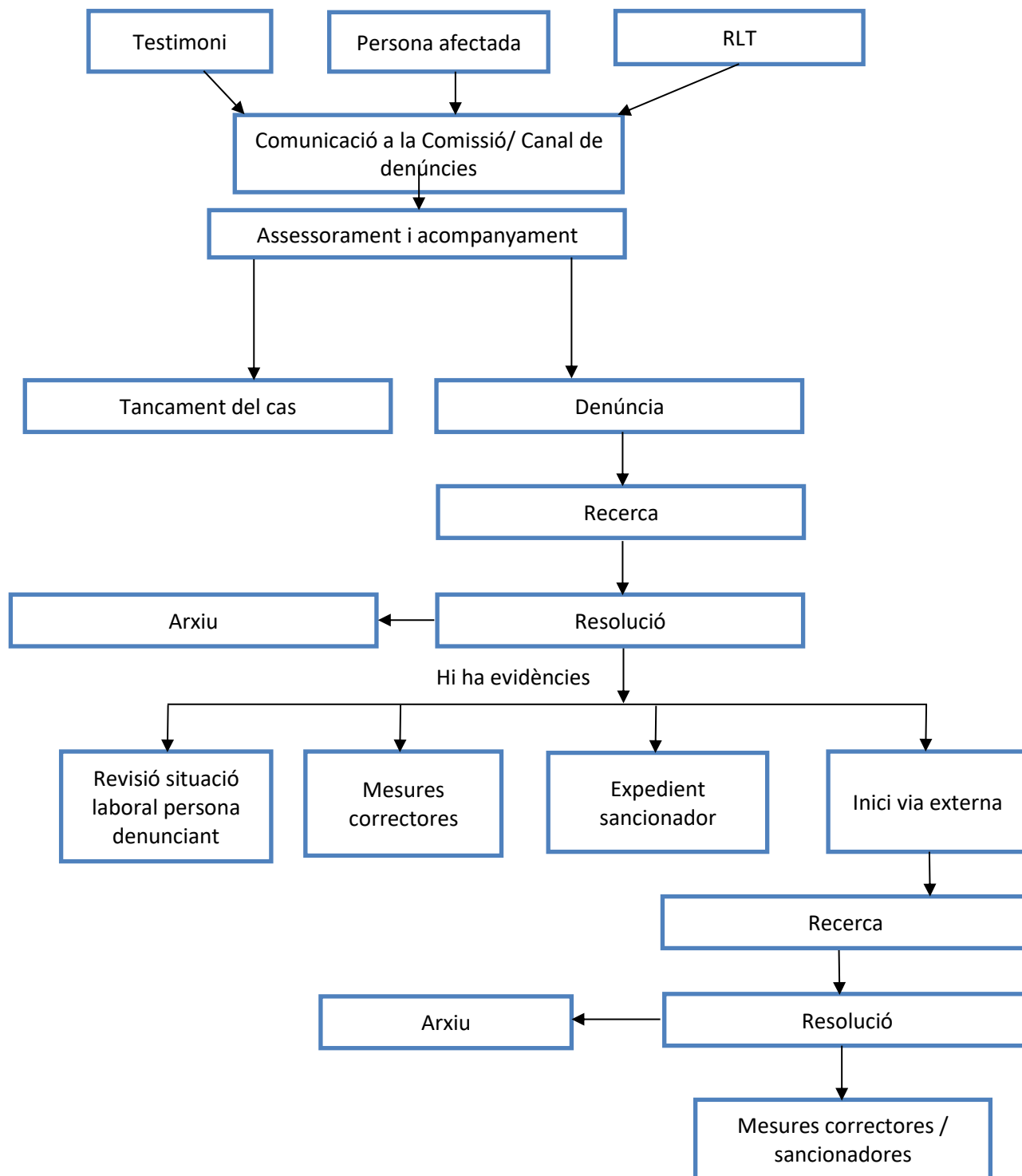
En el supòsit que algunes d' aquestes persones siguin substituïdes, el departament de Recursos Humans n' haurà d' informar la plantilla.

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, 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.

En supòsits de denúncia d'assetjament sexual la persona afectada podrà demanar exposar la situació a una persona de la Comissió del mateix sexe.

Un cop ratificada la denúncia, la Comissió:

- S'informarà la persona afectada que la informació a la qual tinguin 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 del procediment poden 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 valoraran 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, com ara 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

### EXEMPLES DE CONDUCTES D' ASSETJAMENT

## a) *Tipologies d'assetjament sexual*<sup>4</sup>:

### **Conductes verbals**

- ⇒ Bromes sexuals ofensives i comentaris sobre l'aparença física o condició sexual de la treballadora o el treballador.
- ⇒ Comentaris sexuals obscens.
- ⇒ Preguntes, descripcions o comentaris sobre fantasies, preferències i habilitats/capacitats sexuals.
- ⇒ Formes denigrants o obscenes per dirigir-se a les persones.
- ⇒ Difusió de rumors sobre la vida sexual de les persones.
- ⇒ Comunicacions (trucades telefòniques, correus electrònics o a través de qualsevol mitjà de l'àmbit digital) de contingut sexual o ofensiu.
- ⇒ Comportaments que busquin la vexació o humiliació de la persona treballadora per la seva condició sexual.
- ⇒ Invitacions o pressions per concertar cites o trobades sexuals.
- ⇒ Invitacions, peticions o demandes de favors sexuals quan estiguin relacionades, directament o indirectament, a la carrera professional, la millora de les condicions de treball o la conservació del lloc de treball.
- ⇒ Invitacions persistents per participar en activitats socials o lúdiques, encara que la persona objecte d'aquestes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.

### **Conductes no verbals**

- ⇒ Ús d'imatges, gràfics, vinyetes, fotografies o dibuixos de contingut sexualment explícit o suggestiu.
- ⇒ Gestos obscens, xiulets, gestos o mirades impúdiques.
- ⇒
- ⇒ Cartes, notes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu de contingut sexual.
- ⇒ Comportaments que busquin la vexació o humiliació de la persona treballadora per la seva condició sexual.
- ⇒ Intimidació o assetjament utilitzant instruments digitals.
- ⇒ Enviar missatges agressius.
- ⇒ Comparteix fotos vergonyoses d'altres persones.

### **Conductes de caràcter físic**

---

<sup>4</sup> Manual de referència per a l'elaboració de procediments d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en el treball, Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat.

- ⇒ Contacte físic deliberat i no demanat (pellitzar, tocar, massatges no desitjats, etc...) o acostament físic excessiu o innecessari.
- ⇒ Arrinconar o buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- ⇒ Tocar intencionadament o "accidentalment" els òrgans sexuals.

## **b) Tipologia d' assetjament per raó de sexe<sup>4</sup>**

- ⇒ Ús de conductes discriminatòries pel fet de ser dona o home.
- ⇒ 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.
- ⇒ Utilització d' humor sexista.
- ⇒ Ridiculitzar i menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les dones.
- ⇒ Els tipus de conducta anteriors amb persones lesbianes, gais, transgènere, transsexuals, bisexuals i intersexuals.
- ⇒ Avaluar el treball de les persones amb menyspreu, de manera injusta o de forma esbiaixada, en funció del seu sexe o de la seva inclinació sexual.
- ⇒ Assignar tasques o treballs per sota de la capacitat professional o competències de la persona.
- ⇒ Tracte desfavorable per raó d' embaràs o maternitat.
- ⇒ Conductes explícites o implícites dirigides a prendre decisions restrictives o limitatives sobre l' accés de la persona a l' ocupació o a la seva continuïtat en el mateix, a la formació professional, les retribucions o qualsevol altra matèria relacionada amb les condicions de treball.

## **c) Tipologies d' assetjament per raó de sexe a causa de l' embaràs o la maternitat<sup>4</sup>**

- ⇒ Assignar un treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- ⇒ Atribuir tasques sense sentit, impossibles d' assolir o amb terminis irracionals.
- ⇒ Estimular deliberadament el seu accés als mitjans adequats per realitzar la seva feina (informació, documents, equipament, etc...).
- ⇒ Denegar-li arbitràriament permisos o llicències a què té dret.

## **d) Tipologies d' assetjament moral**

- ⇒ Mesures destinades a excloure o aïllar de l' activitat professional una persona.
- ⇒ Atacs persistents i negatius per perjudicar el rendiment personal o professional.
- ⇒ Atacs a les relacions socials de la víctima amb aïllament social.
- ⇒ La manipulació de la reputació personal o professional d' una persona a través del rumor, la calúmnia, la denigració o la ridiculització.
- ⇒ L' abús de poder a través del menyspreu persistent de la tasca d' una persona, mitjançant la fixació d' objectius amb terminis poc raonables, o inabastables, o l' assignació de tasques impossibles.
- ⇒ Assetjament discriminatori motivat per motius polítics, sindicals i/o creences religioses.
- ⇒ Atacs basats en l' origen, nacionalitat, ètnia o raça.
- ⇒ Assetjament discriminatori a dones embarassades o lactants, per raó d' edat, estat civil i discapacitat.
- ⇒ La denegació inexplicable o infundada de períodes de llicència i formació.
- ⇒ El buidament paulatí de l' exercici de les funcions inherents al seu lloc de treball.
- ⇒ L' intent de perjudicar la persona mitjançant la interposició de mesures administratives que signifiquen el seu bloqueig o perjudici personal.
- ⇒ Crítiques permanents del treball de la persona.
- ⇒ Atacs a les actituds, creences polítiques i/o religioses de la víctima.