

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

CONSORCI INSTITUT RAMON LLULL



Aquest Protocol ha estat acordat amb la representació legal dels treballadors i treballadores, i es presenta per aprovació al Consell de Direcció en sessió de 17.5.2024 en el marc del que estableix l'article 11 j) dels Estatuts del Consorci, en relació amb la funció d'aprovar la normativa de règim interior de l'Institut.

L'Institut Ramon Llull és l'organisme públic creat el 2002 amb l'objectiu de promoure a l'exterior els estudis de llengua i cultura catalanes en l'àmbit acadèmic, la traducció de literatura i pensament escrits en català, i la producció cultural catalana en d'altres àmbits com les arts escèniques, l'audiovisual, la música, les arts visuals, el disseny i l'arquitectura.

ÍNDEX

04	1. Introducció. Compromís de l'Institut Ramon Llull i política de tolerància zero davant de qualsevol tipus d'assetjament	15	7.2. Drets de la persona denunciada
05	2. Objectius	16	8. Persones de referència
05	3. Àmbit d'aplicació	17	9. Procediment
05	3.1. Persones a qui s'aplica aquest Protocol	17	9.1. Procediment: Actuacions preventives
06	3.2 Àmbit d'aplicació	17	9.2. Procediment: Actuacions de detecció
07	3.3 Vigència	18	9.3. Procediment: Actuacions reactives
07	4. Definicions	18	Fase 0: informació. Què puc fer si pateixo o he observat una possible situació d'assetjament a la feina?
07	4.1. Tipologies en funció de la direcció de les interaccions	19	Fase 1: comunicació i assessorament (termini: 5 dies laborals)
08	4.2. Tipus d'assetjament	21	Fase 2: Denúncia interna i investigació (termini: 20 dies laborals)
08	4.2.1. Assetjament sexual	22	Fase 3: resolució (termini: 10 dies)
09	4.2.2. Assetjament per raó de sexe/gènere	23	Règim disciplinari previst per resoldre
10	4.2.3. Assetjament per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals	25	10. Recuperació i reparació de les víctimes
12	5. Principis d'actuació i garanties	26	11. Vies externes de resolució: Administrativa i Judicial
14	6. Competències i responsabilitats: Obligacions de l'institut Ramon Llull	27	12. Seguiment i avaluació del Protocol
15	7. Drets de la persona afectada i de la persona denunciada	27	13. Marc normatiu i legislació aplicable
15	7.1. Drets de la persona afectada		

1. INTRODUCCIÓ. COMPROMÍS DE L'INSTITUT RAMON LLULL I POLÍTICA DE TOLERÀNCIA ZERO DAVANT DE QUALSEVOL TIPUS D'ASSETJAMENT

L'Institut acorda aquest protocol i el presenta al Consell de Direcció per aprovació, en sessió de 17 de maig de 2024, per complir amb l'objectiu del Pla d'Igualtat de l'Institut Ramon Llull (2022-2026) de garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe, a partir de la generació d'una cultura de tolerància zero davant situacions de violència masclista i de respecte de la igualtat i la diversitat i la implantació dels instruments necessaris.

L'Institut Ramon Llull manifesta la seva tolerància zero amb l'assetjament sexual i per raó de sexe i/o gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual a l'organització i declara formalment el seu rebuig a tot tipus d'assetjament i de violència, en totes les seves formes i manifestacions.

L'Institut Ramon Llull es compromet amb una política de tolerància zero davant comportaments contraris a la llibertat, la dignitat, la integritat física i/o psíquica de les persones treballadores, persones usuàries, proveïdors/es i de qualsevol persona vinculada d'alguna manera al Consorci.

I per assolir el seu compromís l'Institut Ramon Llull es compromet a:

- promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament i la violència masclista a través d'actuacions formatives i informatives dirigides a tot el personal del Consorci;
- vetllar per assegurar la qualitat del treball i la salut de les persones treballadores;
- protegir, acompanyar i assessorar les víctimes d'assetjament i de violència;
- disposar d'un Protocol d'actuació contra l'assetjament per assegurar un entorn de treball segur i respectuós per a totes les persones i assegura afrontar de forma diligent, justa i amb celeritat qualsevol denúncia, seguint les directius d'aquest Protocol;

crear un canal denúncies que permeti assegurar un tractament diligent, confidencial i respectuós per part de persones especialitzades.

2. OBJECTIUS

Aquest Protocol té com a finalitats:

- A. Contribuir a la protecció de la dignitat i a la garantia dels drets en l'àmbit del treball, reconeixent el dret de tota persona a un món del treball lliure de violència i assetjament.
- B. Prevenir i promoure condicions de treball que evitin situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual, inclòs en l'àmbit digital, en qualsevol àmbit relacionat amb l'Institut Ramon Llull.
- C. Informar, formar i sensibilitzar a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat.
- D. Formar a les persones referents i assegurar el tractament reservat de les denúncies de fets que poguessin constituir assetjament i la identificació de les persones responsables d'atendre a qui formuli una queixa o denúncia.
- E. Disposar d'un procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions de violència i d'assetjament en l'àmbit laboral amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
- F. Adoptar mesures disciplinàries oportunes quan es produeixin vulneracions de les normes bàsiques establertes per la investigació o per negligència en el tractament i resolució de la situació.
- G. Establir mesures de suport i acompanyament a les persones afectades.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

3.1. PERSONES A QUI S'APLICA AQUEST PROTOCOL

- A. Qualsevol persona que presti els seus serveis dins de l'àmbit laboral de l'Institut Ramon Llull i que tingui un contracte laboral, independentment de la seva categoria professional, de la forma i lloc de prestació de serveis i de la forma de contractació laboral.
- B. El personal de les empreses externes contractades per l'Institut Ramon Llull i/o que prestin els seus serveis a l'Institut Ramon Llull o a les instal·lacions de l'Institut Ramon Llull, sempre que alguna de les persones que intervinguin en els fets pertanyin als col·lectius indicats a l'apartat anterior. Totes les empreses externes contractades per l'Institut Ramon Llull hauran de ser informades de l'existència d'aquest Protocol, segons la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener.
- C. Les persones que no formin part de cap dels col·lectius esmentats però siguin usuàries dels serveis que presta l'Institut Ramon Llull, sempre que la persona denunciada sigui membre de l'Institut Ramon Llull i la conducta denunciada s'hagi produït en el context d'una activitat oferta per l'Institut Ramon Llull.

La persona assetjada és qualsevol persona receptora de les conductes d'assetjament que tinguin lloc dintre de l'Institut Ramon Llull o en els serveis que l'Institut Ramon Llull ofereix, independentment del vincle que tingui amb l'Institut Ramon Llull. L'element que determina la responsabilitat de l'Institut Ramon Llull no és la relació contractual, ni de la persona assetjada ni de l'assetjadora, sinó l'àmbit en el qual aquesta conducta es produeix.

Les persones que no formin part de cap dels col·lectius esmentats però siguin receptores d'una beca o ajut de l'Institut Ramon Llull o desenvolupin o participin en una activitat finançada per l'Institut, sempre que la situació d'assetjament s'hagi produït com a resultat de la feina que es realitza gràcies a aquest finançament, podran demanar a l'Institut Ramon Llull l'acompanyament i assessorament necessari. Quan aquesta situació es produeixi fora de Catalunya, les persones implicades tenen l'obligació d'atenir-se a les lleis del país d'acollida en matèria de violència masclista i homofòbia, així com a les normes de la universitat o entitat de destinació en aquesta matèria. En tot cas, quan la persona que es beneficia d'aquest finançament sigui la persona agressora, l'Institut Ramon Llull podrà decidir aplicar aquest protocol.

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

Quan es produeixi una conducta de les descrites en aquest protocol entre personal de l'Institut Ramon Llull i personal d'una empresa externa contractada o col·laboradora, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts apliqui el respectiu protocol d'actuació i executi les mesures correctores corresponents dins el seu àmbit d'actuació. En aquest sentit, l'Institut Ramon Llull en farà el seguiment fins a la resolució del cas.

3.2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament que es produeixen en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals, que es consideraran "entorn laboral" pel que fa a l'assetjament.

El Protocol s'aplicarà a situacions que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix:

- A. Al lloc de treball, fins i tot als espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- B. Al lloc on pren el seu descans o on menja, o en els que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i als vestidors;
- C. Als desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina;
- D. En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament);
- E. En els trajectes entre el domicili i el lloc de feina.

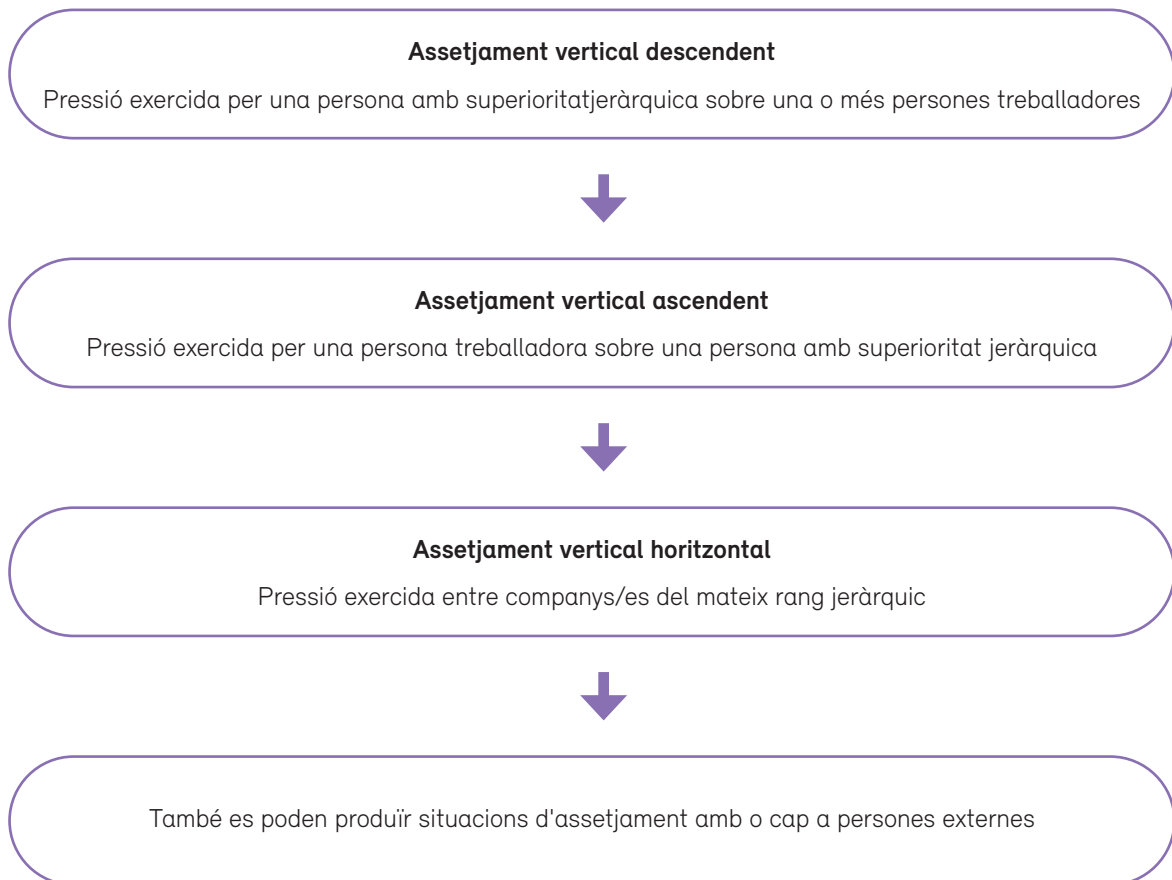
3.3. VIGÈNCIA

El protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual del Consorci Institut Ramon Llull entrarà en vigor l'1 de juliol de 2024.

Des de l'entrada en vigor, aquest Protocol tindrà una vigència d'1 any, amb possibilitat de pròrroga tàcita per períodes d'un any, sempre que alguna de les parts no ho denunciï amb una antelació d'almenys 1 mes respecte de la data de finalització, sense perjudici de les possibles modificacions i millores que es puguin introduir.

4. DEFINICIONS

4.1. TIPOLOGIES EN FUNCIÓ DE LA DIRECCIÓ DE LES INTERACCIONS



4.2. TIPUS D'ASSETJAMENT

4.2.1. ASSETJAMENT SEXUAL¹

Sense perjudici del que estableixi el Codi Penal, als efectes d'aquest Protocol constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, sense necessitat que es produeixi de forma reiterada i sistemàtica, verbal, no verbal o físic, no desitjat, de naturalesa sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre un comandament i un subordinat o subordinada o viceversa (assetjament vertical). També es considera assetjament quan és produït per una persona externa vinculada d'alguna forma a l'institut: persones que realitzen un projecte per encàrrec de l'Institut, proveïdors, persones que sol·liciten un lloc de treball, etc.

L'assetjament sexual es considerarà sempre un comportament discriminatori i un delictes contra la llibertat i la indemnitat sexual quan se sol·licitin favors de naturalesa sexual, per a si mateixos o per un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent, de prestació de serveis o anàloga, segons l'article 184 del Codi Penal.

A tall d'exemple, i sense excloure o limitar, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Sí que és assetjament sexual:

- Et fan tocaments, fregaments o acorralaments no desitjats.
- T'imposen un contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, besar, tocar, fer massatges no desitjats, etc.)
- Difonen rumors o expliquen detalls sobre la teva vida sexual que tu no has autoritzat (també si es fa per mitjans digitals com les xarxes socials o el correu electrònic).
- S'enregistren, difonen o publiquen informacions, vídeos o imatges relacionades amb la teva vida sexual a través de mitjans digitals, sense el teu consentiment.
- Et fan propostes de caràcter sexual, directes o indirectes, a canvi de promeses de millora en la teva feina.
- Et parlen o et pregunten sobre habilitats o gustos sexuals.
- T'han mostrat o reproduïxen continguts pornogràfics o amb un caràcter sexual que tu no desitjaves.
- Et fan gestos obscens i mirades sobre el teu cos que sents intimidatòries pel seu caràcter sexual.
- T'envien correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitja, també inclosos els digitals.

No és assetjament sexual:

- Et proposen respectuosament quedar fora de la feina.
- Accepten una negativa i no tornen a proposar-t'ho més.
- La relació professional es manté amb respecte sense alterar les condicions ni l'ambient laboral.
- En el marc d'una conversa íntima que tu acceptes, t'expliquen o expliques aspectes en relació amb la teva vida personal.
- Tens una relació sentimental amb algun company de feina o estudis o l'has tingut, però no altera la relació basada en el respecte.

¹ Article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Article 2 apartat p) de la Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Article 5 àmbit tercer apartat b) de la Llei catalana 5/2008, de 24 de abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Article 184 del Codi Penal.

L'assetjament sexual pot ser un assetjament d'intercanvi (*quid pro quo*), es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual).

4.2.2. ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE/GÈNERE²

Qualsevol comportament (continu i sistemàtic) no desitjat que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu i molest en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació.

Aquesta classe d'assetjament també inclou actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el gènere (rol social que culturalment s'atribueix a una persona en base al seu sexe); són especialment greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals.

L'assetjament per raó de sexe/gènere pertany a la categoria de l'assetjament discriminatori pel fet de ser dona o per embaràs, maternitat o lactància natural; o que estan relacionades amb les funcions reproductives i de cura que de forma discriminatòria la societat els hi atribueix quasi de forma exclusiva. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe/gènere també pot ser sofert per un home quan aquest realitza funcions, tasques o activitats relacionades amb la cura, rol que històricament s'ha atribuït a les dones (rol tradicional femení).

Cal que hi hagi una pauta d'insistència i repetició de les accions o conductes ofensives perquè es classifiquin com a assetjament.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre un comandament i un subordinat o subordinada o viceversa (assetjament vertical). També es considera assetjament quan és produït per una persona externa vinculada d'alguna forma a l'institut: estudiants, proveïdors, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, etc.

A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament per raó de sexe/gènere:

Sí que és assetjament per raó de sexe/gènere:

- Dir insults basats en el sexe i/o gènere de la persona treballadora: "*No entens res, tonta, dona havies de ser*".
- Realitzar conductes discriminatòries cap a una persona pel fet de ser dona "*Ja us ho explico jo que ella mai es fa entendre*".
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona: "*nena surt del mig*".
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona pel fet de ser dona.
- Donar menys valor a la feina feta per una dona.
- Donar tasques de responsabilitats inferiors a les que hauria de tenir; no facilitar les eines per fer la feina; negar

² Article 7.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Article 5 de la Llei catalana 5/2008, de 24 de abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

permisos als que es té dret; donar tasques impossibles de realitzar en cas d'embaràs o quan es gaudeix d'un permís de maternitat/paternitat i de cura de fills/es i persones dependents.

No és assetjament per raó de sexe/gènere:

- Et fan un comentari o broma puntual.
- Quan poses en evidència que les teves aportacions s'escalten menys que la de la resta et demanen disculpes i no es torna a repetir.
- Quan es produeix una sobrecàrrega o infracàrrega de treball resultat d'una mala organització.
- Excessiva exigència amb el treball per a totes les persones de l'equip.
- Crítiques constructives i supervisió de la feina.
- No estar d'acord amb una determinada manera de treballar.
- Tenir poca empatia o capacitat comunicativa.
- Tensions i conflictes generats per la mateixa feina.
- Quan els companys i companyes de feina accepten amb respecte les crítiques sobre comportaments sexistes.

4.2.3. ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL, EXPRESSIÓ DE GÈNERE I CARACTERÍSTIQUES SEXUALS

Qualsevol comportament (continu i sistemàtic) basat en l'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Es considera assetjament discriminatori qualsevol conducta realitzada per alguna de les causes de discriminació previstes, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en que s'integra i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

A efectes del Present Protocol s'entendrà per:

- «Orientació sexual»: atracció física, sexual o afectiva d'una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de diferent sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament al mateix temps, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.
- «Identitat sexual»: vivència interna i individual del sexe tal i com cada persona la sent i l'auto defineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat al néixer.
- «Expressió de gènere»: manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.
- «Persona trans»: persona amb una identitat sexual que no es correspon amb el sexe assignat al néixer.

Cal que hi hagi una pauta d'insistència i repetició de les accions o conductes ofensives perquè es classifiquin com a assetjament.

A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament contra el col·lectiu LGTBI+.

Sí que és assetjament LGBTIfòbic:

- Dir insults basats en l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals.
- Vexar una persona per trobar-se en procés de reassignació de gènere o per ser trans.
- Realitzar conductes discriminatòries cap a una persona pel fet de pertànyer al col·lectiu LGBTI+
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona relacionades amb la seva sexualitat o identitat sexual.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per tenir un comportament femení o masculí, amb independència del sexe biològic.
- Utilitzar humor sexista o que ridiculitza el col·lectiu LGBTI+.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per ser gai, lesbiana o bisexual.
- Donar menys valor a la feina feta per una dona trans o un home trans.

No és assetjament LGBTIfòbic:

- Et fan un comentari o broma puntual.
- Quan poses en evidència que les teves aportacions s'escolten menys que la de la resta et demanen disculpes i no es torna a repetir.
- Quan els companys i companyes de feina accepten amb respecte les crítiques sobre comportaments lgtbifòbics.
- Quan fas evident que els comentaris que estan realitzant són lgtbifòbics i et demanen disculpes i no es tornen a repetir.
- Quan hi hagi pics de feina que comporten tensions en el clima laboral.
- Quan no hi hagi empatia o col·laboració dins de l'equip.

Tots els assetjaments poden comportar assetjament ambiental, que és quan el comportament crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.

5. PRINCIPIIS D'ACTUACIÓ I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

RESPECTE I PROTECCIÓ

- Cal actuar amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.), que no podran rebre cap tracte desfavorable per aquest motiu.
- Les persones implicades estaran acompanyades i assessorades per una de les persones de referència.

CONFIDENCIALITAT

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest Protocol.
- Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva de la informació i dades tractades, així com l'obligació de no transmetre-les o divulgar-les.
- Totes les persones que participaran en el procés signaran un compromís de confidencialitat (annex 2) i el seu incompliment pot comportar sancions per a la persona infractora.

DRET A LA INFORMACIÓ

- Totes les persones implicades tenen dret a la informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

SUPORT DE PERSONES FORMADES

- Les persones internes de referència rebran formació especialitzada i les persones que formaran part del comitè d'investigació són persones formades en assetjament sexual i per raó de sexe / gènere i assetjament lgtbifòbic.

DILIGÈNCIA I CELERITAT

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.
- La investigació i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores, de manera que el procediment pugui ser completat respectant els terminis previstos per a cada fase.

TRACTE JUST

- Es garanteix un tractament just amb la intervenció durant la fase d'investigació de persones externes especialitzades que participaran com a persones de referència.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

PROTECCIÓ DAVANT DE POSSIBLES REPRESÀLIES

- Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

COL·LABORACIÓ

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

MESURES CAUTELARS

- Si durant el procediment i fins al seu tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la Direcció de l'Institut l'adopció de mesures cautelars (p. ex. canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...).
- Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i aquesta les ha d'acceptar.

VIGILÀNCIA DE LA SALUT

- Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
- Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

6. COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS: OBLIGACIONS DE L'INSTITUT RAMON LLULL

PRIMERA

Garantir a les persones treballadores els drets següents en la relació laboral:

- a no viure situacions de violència o assetjament a la feina,
- a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
- al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat, que comprèn la protecció enfront de l'assetjament.

SEGONA

Promoure un context i entorn laboral que eviti situacions de violència o assetjament a la feina.

TERCERA

Arbitrar procediments específics per a la prevenció de situacions de violència o assetjament a la feina.

L'incompliment de les obligacions per part de l'Institut Ramon Llull dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials⁴

⁴ Secció 2ª. Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.

7. DRETS DE LA PERSONA AFECTADA I DE LA PERSONA DENUNCIADA

7.1. DRETS DE LA PERSONA AFECTADA

- Rebre assistència i assessorament per part de la persona de referència.
- Rebre informació sobre com iniciar el procediment.
- Rebre un tractament just.
- Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.
- Tenir garanties que la denúncia es gestiona amb celeritat.
- Rebre informació sobre l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de la resolució de l'expedient.

7.2. DRETS DE LA PERSONA DENUNCIADA

- Rebre un tractament just.
- Estar informada de la denúncia.
- Rebre informació sobre l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de la resolució de l'expedient.

8. PERSONES DE REFERÈNCIA

Les persones de referència són persones internes i externes formades en la matèria, designades per la Direcció de l'Institut.

Poden ser persones internes de referència qualsevol persona que treballi a l'Institut Ramon Llull. Aquestes persones hauran de tenir formació en violència masclista i assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat de gènere i orientació sexual. En el cas que no tingui aquesta formació l'Institut serà el responsable de facilitar aquesta formació.

Entre les persones internes de referència hi haurà membres de l'equip de Recursos Humans amb formació amb igualtat de gènere i representants legals dels treballadors i treballadores.

Les persones externes de referència seran persones expertes en la matèria, especialment persones professionals del dret formades en violència masclista i assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat de gènere i orientació sexual.

Les seves funcions són:

- Rebre la comunicació formulada per la persona afectada o per qualsevol persona o persones que detectin una conducta d'assetjament.
- Informar i assessorar la persona afectada del contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També l'ha d'informar de les obligacions i la responsabilitat en què l'Institut pot incórrer si les incompleix, així com del procediment que cal seguir una vegada es presenta la denúncia. Igualment, l'ha d'informar de la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern, així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.
- Oferir acompanyament en tot el procés.
- Donar suport en la redacció de la denúncia i assessorament sobre la seva presentació.
- Proposar, si escau, mesures cautelars i/o preventives a la Direcció de l'Institut.
- Gestionar i custodiar la documentació.
- Participar en la fase d'investigació, només quan la persona de referència no ha participat en la fase 1 d'aquest Protocol (comunicació i assessorament).
- Participar en funcions de prevenció, sensibilització, difusió i formació.
- Participar en el seguiment i avaluació del Protocol.
- Qualsevol altra que es pogués derivar de la naturalesa de les seves funcions i del contemplat en el present Protocol.

9. PROCEDIMENT

9.1. PROCEDIMENT: ACTUACIONS PREVENTIVES

Les accions de prevenció acordades en el present Protocol són les següents:

- Portar a terme accions d'informació preventiva a tota la plantilla:
 - Donar a conèixer aquest Protocol a totes les persones treballadores de l'Institut Ramon Llull.
 - Garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar. Publicar-lo a la intranet i facilitar-lo al comitè d'empresa.
 - En el moment de la contractació tots els treballadors i treballadores seran informats de l'existència del Protocol i hauran de signar un document en el que especifiquen que han estat informats i en coneixen el contingut.
 - El personal de les empreses externes contractades per l'Institut Ramon Llull o que donen servei a les instal·lacions de l'Institut Ramon Llull, hauran de ser informades de l'existència d'aquest Protocol. Conjuntament amb el contracte es firmarà un document en el declaren que han estat informats de l'existència del Protocol i que en coneixen el contingut.
- Portar a terme accions de formació preventiva per a tothom:
 - Realitzar formacions de forma regular adreçades a tota la plantilla, que s'inclourà dins del pla de formació del Consorci, sobre assetjament, amb l'objectiu de capacitar al personal per poder identificar conductes d'assetjament i prevenir la seva presència i evitar aquestes conductes dins de l'institut.
- Implantar un programa de formació continuada per a les persones internes de referència.
- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies. Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat. Aplicar mesures disciplinàries severes.

9.2. PROCEDIMENT: ACTUACIONS DE DETECCIÓ

L'Institut Ramon Llull també es compromet a realitzar mesures de detecció. Aquestes mesures seran responsabilitat de la Gerència, amb el suport de l'equip de Recursos Humans i de les persones designades per la representació legal dels treballadors i treballadores:

- Realitzar cada 4 anys un estudi per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes l'Institut Ramon Llull, per identificar les seves característiques, el seu impacte en la salut del personal i les necessitats per realitzar una política preventiva: estudi sobre els riscos psicosocials associats a situacions de violència i assetjament, en la gestió de la seguretat i salut en el treball (existència de situacions precursors, clima organitzacional afavoridor, cultura de gènere no tendent a la igualtat, etc.).
- Crear una base de dades interna en la que es recullin, anònimament i sense referències a dades de caràcter personal, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions i a partir d'aquestes dades fer un informe anual que reculli els següents indicadors:

- Nombre de persones que s'han posat en contacte amb les persones de referència per demanar informació sobre el protocol. Especificar el sexe.
 - Nombre de persones que han fet una comunicació per assetjament, diferenciant les tipologies d'assetjament que es recullen en aquest Protocol: 1) Assetjament sexual; 2) Assetjament per raó de sexe/gènere; 3) Assetjament lgtbifòbic. Especificar el sexe de la persona que realitza la comunicació.
 - Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament, diferenciant les tipologies d'assetjament que es recullen en aquest Protocol. Especificar el sexe de la persona que denuncia.
 - Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'entitat durant l'any. Indicar en quants s'han implementat mesures cautelars.
 - Nombre d'accions realitzades en matèria d'informació, sensibilització i formació sobre el Protocol i característiques de les mateixes. Especificar a qui s'ha adreçat cada acció i les seves característiques.
- Parar atenció als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament per detectar-los.

9.3. PROCEDIMENT: ACTUACIONS REACTIVES

FASE 0: INFORMACIÓ. QUÈ PUC FER SI PATEIXO O HE OBSERVAT UNA POSSIBLE SITUACIÓ D'ASSETJAMENT A LA FEINA?

Si estàs patint assetjament i vols demanar ajuda

Posa't en contacte amb una de les persones de referència de l'Institut Ramon Llull, que t'informarà sobre el procediment i t'acompanyarà sobre tot el procés. T'hi pots posar en contacte personalment, per telèfon o e-mail.



Si estàs patint assetjament però no t'atreveixes a dir-ho

Demana a una persona de la teva confiança que s'assessori per tu, que es posi en contacte amb un/a de les persones de referència de l'Institut Ramon Llull. S'informarà respectant totalment l'anonimat.



Si ets testimoni d'un possible cas d'assetjament

Et pots posar en contacte amb una persona de referència i informar sobre el que està passant.

El procediment que proposa aquest Protocol es pot iniciar per comunicació (fase 1) o directament per denúncia (fase 2).

Es comunicarà a la Direcció i la Gerència l'inici de qualsevol expedient en el moment de la comunicació i assessorament (fase 1) si es considera que cal implementar accions preventives i en el moment de la denúncia en la resta de casos (fase 2). La comunicació inicial es realitzarà sense necessitat de comunicar cap informació específica sobre la persona denunciant i la persona denunciada.

FASE 1: COMUNICACIÓ I ASSESSORAMENT (TERMINI: 5 DIES LABORALS)

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau. En aquesta fase la persona de referència pot proposar l'adopció de mesures cautelars o preventives convenients.

Aquesta fase, que té una durada màxima de 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.

La comunicació la pot fer:

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

La persona assetjada és qualsevol persona receptora de les conductes d'assetjament que tinguin lloc dintre de l'Institut Ramon Llull o en els serveis que l'Institut Ramon Llull ofereix, independentment del vincle que tingui amb el Consorci. L'element que determina la responsabilitat de l'Institut Ramon Llull no és la relació contractual, ni de la persona assetjada ni de l'assetjadora, sinó l'àmbit en el qual aquesta conducta es produeix.

La comunicació es formula una vegada hagin passat els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit o formulari, un correu electrònic o una conversa.

La comunicació es presenta a una de les persones de referència, personalment, telefònicament o a través d'un correu electrònic. Aquesta comunicació és prèvia a la denúncia i per tant no s'utilitzarà el canal pensat per la denúncia.

Dins d'aquesta fase, les funcions de la persona de referència són:

- Informar i assessorar la persona afectada de la política de tolerància zero de l'empresa davant comportaments sexistes i LGTBfòbics.
- Rebre totes les queixes o peticions d'informació de fets que poden implicar un assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i comportaments LGTBfòbics.
- Informar del procediment previst en aquest protocol: via interna i externa.
- Informar i assessorar la persona afectada del contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També l'ha d'informar de les obligacions i la responsabilitat en què l'empresa pot incórrer si les incompleix, així com del procediment que cal seguir una vegada es presenta la denúncia.
- Informar sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.
- Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives, quan es considerin necessàries.

- Donar suport en la redacció de la denúncia i assessorament sobre la seva presentació.
- Gestionar i custodiar la documentació.

Per realitzar aquestes funcions, les persones de referència han de tenir en compte els següents aspectes:

- ☑ Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i han de ser garantits.
- ☑ Realitzar una escolta activa i proactiva.
- ☑ Informar de manera clara i comprensible de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les possibles vies de resolució (internes i externes) de la situació d'assetjament que pateixen o que estan en risc de patir.
- ☑ Valorar l'estat emocional de la persona assetjada i si hi ha risc per a la seva seguretat o per a la seva salut, oferir-li el servei de vigilància de la salut.
- ☑ Acompanyar les persones en l'expressió i aclariment de la situació viscuda, i personalitzar l'atenció a partir de la comprensió de la seva demanda, la valoració de les seves expectatives i el respecte dels seus ritmes.
- ☑ Defugir la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives. Evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.
- ☑ Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que rebutgin els recursos oferts.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia i activar el Protocol. La denúncia es presentarà escrivint a una adreça electrònica habilitada a l'efecte.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho posarà en coneixement del Consorci, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, es a dir, no es donarà a conèixer el nom de la persona que ha demanat informació, però es posarà en coneixement de la Direcció que en un determinat servei o departament s'estan produint situacions que poden ser causants d'assetjament. En el moment que l'Institut Ramon Llull té coneixement d'indisidors d'assetjament, té l'obligació legal de posar en marxa mesures protectores i correctores i, si s'escau, actualitzar les actuacions preventives, decisió que s'haurà de prendre des de Direcció i Gerència.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es 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.

MESURES CAUTELARS

En funció del risc i/o dany a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment (fase 1) i fins al tancament i sempre que hi hagi indisidors d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la Direcció del Consorci l'adopció de mesures cautelars.

La implementació d'aquestes mesures han de ser acceptades per la persona assetjada i, en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

Les mesures cautelars que es poden prendre són, a tall d'exemple:

- Canvi de lloc de treball.
- Reordenació del temps de treball.
- Permís retribuït.
- Teletreball.

L'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest Protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, de protecció, de recuperació i de reparació adequades i evitar la victimització secundària (o revictimització).⁵

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades.

FASE 2: DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ (TERMINI: 20 DIES LABORALS)

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-hi mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament.

El procediment d'investigació podrà durar un [màxim de vint dies laborables des de l'inici del procediment](#).

Per la realització de la corresponent instrucció, la denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex núm. 1. En el cas que la denúncia no la presenti directament la persona afectada, s'haurà d'especificar que la persona afectada dona el seu consentiment a la presentació de la denúncia.

La denúncia es presentarà per e-mail a la comissió d'investigació i abordatge, comissió externa i amb persones especialitzades.

L'adreça per presentar la denúncia es farà pública mitjançant la resolució que aprovi la designació de les persones internes i externes de referència.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada.

L'Institut Ramon Llull exclou la mediació com a mecanisme de resolució en el cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual, complint amb la Llei 4/2015 de l'Estatut de la víctima del delictes que prohibeix la mediació en tots els supòsits de violència sexual i de violència de gènere, també els casos de violències sexuals patides en l'àmbit del treball.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement. Totes elles firmaran el compromís de confidencialitat. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació ha d'assignar uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament estudia a fons les denúncies d'assetjament i emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Entenem per victimització secundària (o revictimització) el maltractament addicional exercit contra les persones es troben en situacions d'assetjament, com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitativs i qualitativs de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades o negligents provinents d'altres agents implicats.

Les funcions de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan prou relatats, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

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

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació 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 fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne 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 observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Proposta de possibles mesures correctores.

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. El Consorci posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament es remet a la Direcció de l'Institut Ramon Llull.

FASE 3: RESOLUCIÓ (TERMINI: 10 DIES)

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

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament, la Direcció de l'Institut Ramon Llull emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a [màxim al cap dels vint dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a trenta.](#)

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - o Proposta d'incoació d'expedient disciplinari i de mesures correctores: Si de l'informe se'n desprèn clarament l'existència d'un assetjament, l'òrgan que l'elabori proposarà la incoació d'un expedient disciplinari i de mesures disciplinàries correctores.
 - o Proposta d'adopció de mesures alternatives no disciplinàries adequades, segons el cas, adreçades a corregir les actituds detectades.
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - ☑ Arxivament de la denúncia.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la Direcció de l'Institut Ramon Llull mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan s'incorpori (si ha estat suspesa), o en el seu nou lloc de treball en cas de canvi d'ubicació.

La Direcció de l'Institut Ramon Llull adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar reiteracions en el comportament o conducta de la persona agressora, es reforçaran les accions formatives i de sensibilització i portarà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

- > Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa amb inclusió de la violència sexual com un risc laboral més.
- > Adopció de mesures de vigilància per protegir a la víctima.
- > Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- > Recolzament psicològic i social a la víctima.
- > Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament s'estimin beneficiosos per a la seva recuperació.
- > Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan es trobi en IT durant un període de temps prolongat.
- > Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, la detecció i actuació davant situacions de violència i assetjament.

Es trameta una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

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

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

RÈGIM DISCIPLINARI PREVIST PER RESOLDRE

L'assetjament està explícitament prohibit per aquest Protocol i es tractarà com a una infracció disciplinària, tal i com queda regulat a l'art. 54.g) de l'Estatut dels Treballadors. Aquest article estableix que el contracte de treball es pot extingir per decisió de l'empresari, mitjançant acomiadament basat en un incompliment greu i culpable per part del treballador. Considerant-se incompliment contractual "*L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat,*

edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa".

La sanció es veurà agreujada quan el responsable sigui un superior jeràrquic de la víctima o tingui responsabilitats sobre la seva situació professional, amb el que el seu comportament hagi evidenciat un abús d'autoritat. Es considera falta molt greu l'assetjament sexual, quan es produeixi dins l'àmbit que abasten les facultats de direcció empresarial (article 53.6).

També es consideraran com circumstàncies agreujants els supòsits en que:

- La persona denunciada sigui reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- La víctima pateixi algun tipus de discapacitat física o mental.
- S'exerceixin pressions o coaccions sobre la víctima, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb l'objecte d'evitar o entorpir el bon fi de la investigació.

Pel que fa als supòsits de denúncia intencionadament no honesta o dolosa, l'Institut Ramon Llull incoarà a la persona denunciant el preceptiu plec de càrrecs, i rebudes les al·legacions de la persona treballadora, adoptarà les mesures disciplinàries que procedeixin. En tot cas, es considerarà que es tracta d'una infracció molt greu, per la transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança als efectes de règim disciplinari (article 41 del Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Ramon Llull i article 53.6.a del Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya).

Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament o ha col·laborat en la investigació constitueixen una infracció disciplinària molt greu.

Segons l'article 53.6.k del Conveni col·lectiu aplicable, l'assetjament sexual es considerarà falta molt greu.

Les faltes molt greus comporten (segons conveni):

- Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 mesos.
- Inhabilitació per a l'ascens per un període de dos a sis anys.
- Trasllet forçós sense dret a indemnització.
- Acomiadament.
- Destitució del càrrec de comandament.

També pot adoptar, si escau, mesures correctores de tipus organitzatiu (com ara un canvi de lloc o de centre de treball) o de tipus individual (com ara acompanyament psicològic, formació obligatòria, o assessorament personal o coaching).

El règim disciplinari que s'aplicarà és el que s'indica en el Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb l'article 41 del Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Ramon Llull.

10. RECUPERACIÓ I REPARACIÓ DE LES VÍCTIMES

Les mesures i les actuacions que estableix aquest Protocol han d'afavorir els processos de recuperació de les víctimes amb l'objectiu que puguin sobreposar-se a les conseqüències de la violència patida.

És important adoptar un enfocament centrat en la víctima, que situï a la persona assetjada en el centre de les intervencions, per a garantir-lo un acompanyament que tingui en compte les seves necessitats i decisions promovent que la persona assetjada adopti un paper actiu en el seu propi procés de recuperació.

Cal validar el que han viscut per a poder dignificar les seves experiències, atès que el fet de reconèixer-les té un efecte altament reparador. És imprescindible reparar la persona de manera individual però també cal estar amatents a l'impacte col·lectiu que pugui haver tingut l'assetjament per a també sostenir-lo i reparar-lo.

A nivell individual, pel que fa a la persona assetjada, cal tenir present que el procés de reparació comença des del moment mateix d'interposició de la denúncia, el que implica, respectar els principis de confidencialitat i celeritat durant tot el procés; fer un bon acompanyament de les persones denunciants, etc.

Mesures de reparació que es poden dur a terme a nivell col·lectiu:

- Intervencions pel que fa al clima laboral i a l'entorn laboral en què es promogui la tolerància zero envers la violència i l'assetjament. Cal que s'adopti una política activa envers aquest tipus de situacions des de la pròpia organització.
- Grups de discussió dinamitzats per professionals sobre la situació viscuda.
- Oferir acompanyament psicològic grupal.

Mesures de reparació a nivell individual:

- Oferir a la persona afectada modificacions de les condicions de treball: centre de treball, horari, etc. Es tracta de canvis que han de ser acceptats per la persona i que es realitzen amb l'objectiu de facilitar la seva recuperació.
- Posar a disposició de la persona afectada els recursos jurídics de l'entitat perquè l'assessorin en els passos a seguir a nivell extern.
- Posar a disposició de la persona afectada atenció psicològica a càrrec de l'empresa i en horari laboral.

11. VIES EXTERNES DE RESOLUCIÓ: ADMINISTRATIVA I JUDICIAL

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial. L'oportunitat i conveniència de cada procés depèn de diferents actors que cal considerar. Entre d'altres; la gravetat i l'abast de l'incident o incidents i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències de poder, d'estatus, etc.).

És recomanable acudir en primer lloc a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial laboral. L'actuació de la Inspecció de Treball (via administrativa) no solament té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici, sinó que els fets constatats en aquesta actuació tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior. La via judicial penal s'hauria d'utilitzar des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delictes.

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

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

- l'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin els casos d'assetjament;
- en l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament i
- s'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

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

12. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

Un cop elaborat i implantat aquest Protocol la comissió d'igualtat, amb la participació del comitè d'empresa farà seguiment del compliment del Protocol anualment.

Els indicadors desagregats per sexe que s'utilitzen són:

- Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament, tenint en compte tipologia d'assetjament i el sexe.
- Evolució de les queixes presentades en el canal denúncia per tipologia i sexe de la persona denunciant.
- Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament (diferenciant per tipologia d'assetjament), com a percentatge del total de persones treballadores.
- Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme. Especifica les característiques de les mesures realitzades (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
- Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'Institut Ramon Llull.

Aquest procediment es revisarà i es modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic, amb la consulta i participació prèvies de la representació legal dels treballadors i treballadores de l'Institut Ramon Llull.

13. MARC NORMATIU I LEGISLACIÓ APLICABLE

Conveni 190 sobre l'Eliminació de la Violència i l'Assetjament en el Món del Treball de la Organització Internacional del Treball (Conveni adoptat a Ginebra el 21 de juny de 2019 i ratificat per Espanya l'any 2023, entrant en vigor el dia 25 de maig de 2023) té com objecte contribuir a la protecció de la dignitat i a la garantia dels drets en l'àmbit del treball, reconeixent el dret de tota persona a un món del treball lliure de violència i assetjament.

La **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell**, del 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en afers de treball i ocupació (refosa), destaca la rellevància d'adoptar mesures per a combatre tota classe de discriminació per raó de sexe en els àmbits regulats per aquesta Directiva, i, en particular, adoptar mesures eficaces per a prevenir l'assetjament i l'assetjament sexual en el lloc de treball.

La Constitució espanyola (CE) obliga els poders públics a transcendir la mera igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva (articles 14 i 9.2 de la CE).

L'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC) també posa de manifest el dret de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminació, i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de

gènere (articles 19, 41 i 45 de l'EAC).

El Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'**Estatut dels treballadors** en el seu article 4.2.e) contempla la protecció davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe com un dret bàsic de totes les treballadores i treballadors. Tanmateix, la lletra d) d'aquest article preveu que les persones treballadores tenen dret a "la seva integritat física i a una adequada política de prevenció de riscos laborals".

L'**Estatut dels Treballadors** inclou, com a incompliment contractual i motiu disciplinari per extingir el contracte laboral, "L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa" (art. 54.2.g) ET).

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** regula, defineix en el seu article 7 l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i estableix que totes les empreses, amb independència de la seva activitat o grandària, tenen l'obligació de promoure condicions de treball tendents a evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe, inclòs en l'àmbit digital, arbitrants procediments específics per a la seva prevenció (article 48).

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**, contempla l'assetjament sexual i per raó de sexe com una infracció molt greu, sempre i quan, havent estat en coneixement de la direcció empresarial, aquesta no hagués adoptat cap mesura per impedir-ho (article 8).

La Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del **Codi Penal** estableix que l'assetjament sexual provat és constituït d'un delictes contra la llibertat i indemnitat sexual (article 184), amb penes de presó o multa, així com inhabilitació especial per a l'exercici de la professió, ofici o activitat de la persona assetjadora.

La **Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, inclou l'assetjament sexual i per raó de sexe com una forma de violència sexual (article 4) i com a violència en l'àmbit laboral (article 5). Especificant com a violència en l'àmbit digital el ciberassetjament (article 5).

La **19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**, regula les mesures i els procediments per a garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en l'àmbit territorial d'aplicació d'aquesta llei per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda. Alhora, pretén promoure l'erradicació del racisme i la xenofòbia; de l'antisemitisme, la islamofòbia, l'arabofòbia, la cristianofòbia, la judeofòbia o l'antigitanisme; de l'aporofòbia i l'exclusió social; del capacitisme; de l'anormalofòbia; del sexisme; de l'homofòbia o la lesbefòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexofòbia o la LGBTI-fòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

La **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI** imposa l'obligació de que en el termini de 12 mesos des de l'entrada en vigor de la norma – es a dir, fins l'1 de març de 2024 – les empreses de més de 50 persones adoptin mesures tendents a evitar situacions de discriminació cap al col·lectiu LGTBI, inclòs un Protocol d'actuació per a l'atenció del assetjament o la violència contra les persones LGTBI. A més, estableix l'obligatorietat per a totes les empreses d'evitar situacions d'assetjament al col·lectiu LGTBI.

La **Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual** incorpora l'obligació de que totes les empreses hagin d'incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, havent d'informar i formar sobre aquestes matèries a totes les seves treballadores (article 12).

llll institut
ramon llull

www.llull.cat    @irllull