



**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ,
DETECCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT
DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I
L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
O GÈNERE**

Lleida, Mayo 2023

	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	1/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

CONTINGUT

COMPROMÍS	2
DECLARACIÓ DE PRINCIPIS	2
DRETS I OBLIGACIONS	4
OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT, ENTRADA EN VIGOR I DURADA DEL PROTOCOL	6
OBJECTIUS DEL PROTOCOL	7
ÀMBIT D'APLICACIÓ	8
UNITATS AMB COMPETÈNCIES EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O GÈNERE	9
CONCEPTES, DEFINICIONS I MANIFESTACIONS DE CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O GÈNERE	10
MESURES DE SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I FORMACIÓ PER PREVENIR I ERRADICAR L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O GÈNERE	17
PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O GÈNERE	18
PRINCIPIS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT INTERN D'ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O GÈNERE	27
SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL	29
BIBLIOGRAFIA I RECURSOS	30
ANNEX	32

	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	2/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

COMPROMÍS


La igualtat entre dones i homes és un principi universal i irrenunciable. No obstant això, la realitat ens mostra que la igualtat efectiva i en tots els àmbits és desafortunadament a hores d'ara només és teòrica. Una de les manifestacions més patents de la desigualtat a la nostra societat és la presència de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe o gènere, ja sigui per la pròpia condició sexual de la persona, per la seva orientació sexual o per la seva identitat i expressió de gènere. Aquest fenomen, que també pot aparèixer a l'entorn laboral, atenta contra un gran nombre de drets fonamentals bàsics com ara la llibertat, la intimitat, la dignitat, la no discriminació per raó de sexe o gènere, la seguretat, la salut i la integritat física i moral.

L'Institut de Recerca Biomèdica de Lleida (d'ara endavant IRBLleida) manifesta la seva tolerància zero davant de conductes constitutives d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o gènere. El compromís de la Institució en matèria de prevenció, detecció i actuació davant d'aquest tipus d'assetjament es va iniciar el 2014 amb l'edició del Protocol de Prevenció i Erradicació de l'Assetjament Sexual. En aquest temps la societat ha evolucionat més demandant amb el compliment dels drets fonamentals, s'han articulats nous marcs normatius en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, i prevenció de riscos laborals; i cada cop són més evidents les diversitats sexuals existents. IRBLleida no pot ser aliè a aquesta evolució, i després d'uns anys de vigència hem cregut convenient actualitzar el protocol i reeditar el compromís de l'IRBLleida contra totes les formes d'assetjament amb el sexe com a denominador comú. A aquest efecte sorgeix el Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere. IRBLleida es compromet amb les mesures que conformen aquest segon protocol, manifestant la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva en la sensibilització i la informació dels comportaments no tolerats al centre, la difusió de bones pràctiques, la implantació de totes les mesures necessàries per gestionar les denúncies d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere que es puguin plantejar, així com per resoldre-les de la forma més àgil i garantista segons escaigui en cada cas.

Esperem que aquest nou protocol es converteixi en un instrument que ajudi a prevenir, detectar i resoldre situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere al nostre entorn, fent possible una societat més justa i igualitària, contribuint amb entorns de treball productius, segurs, respectuosos i exempts de violència per a totes les persones.


Lleida, Maig 2023

Diego Arango del Corro Àgueda Martínez Barriocanal
 Director Presidenta Comissió d'Igualtat

	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	3/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

1. Totes les persones que desenvolupen la seva activitat a IRBLleida tenen dret a ser tractades amb dignitat i respecte, i és intolerable qualsevol tipus de discriminació sexual o per raó de sexe o gènere. Per això, IRBLleida es compromet a garantir un entorn laboral saludable, on es persegueixin les conductes que puguin resultar perjudicials per a aquests valors.
2. IRBLleida rebutja tota mena d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, sense atendre qui sigui la víctima o la persona assetjadora, ni quina sigui la seva posició a la institució, garantint el dret de la totalitat del personal a rebre un tracte respectuós i digne, així com el dret a la presumpció d'innocència de les persones implicades.
3. IRBLleida recolzarà les víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere.
4. IRBLleida denunciarà, investigarà, mediarà i sancionarà qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, segons sigui necessari en cada cas i conforme al que preveu aquest Protocol i al que tipifica la normativa vigent i/o conveni /s d'aplicació a cada moment. IRBLleida aplicarà el procediment específic aquí establert seguint principis de professionalitat, objectivitat, imparcialitat, celeritat, respecte a les persones i tractament reservat de les denúncies, amb el consegüent deure de sigil.
5. IRBLleida promourà una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, mitjançant accions formatives, informatives i de sensibilització per a tot el seu personal.
6. Aplicant els estàndards de transparència més alts, IRBLleida informarà periòdicament a la representació legal dels treballadors i les treballadores (Comitè d'Empresa), del nombre de denúncies d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, dels resultats de les investigacions, i de les mesures que s'adoptin en virtut del que preveu aquest Protocol, sempre preservant la confidencialitat i el dret a la intimitat de les persones implicades. Així mateix, IRBLleida informarà periòdicament la totalitat de les persones treballadores a l'Institut de l'activitat relacionada amb aquest Protocol, entesa exclusivament com el nombre de denúncies d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere rebudes i admeses a tràmit.

	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	4/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

DRETS I OBLIGACIONS

Hi ha obligacions legals i responsabilitats imposades a l'organització en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o gènere, però també a la representació legal de les persones treballadores i de les mateixes persones treballadores.

Organització


La Direcció de l'IRBLleida de forma directa i/oa través de la Comissió d'Igualtat té davant l'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere les obligacions següents:

- Tractar totes les persones amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris de manera general i en matèria de sexe i gènere en particular.
- Observar els indicis de discriminació o assetjament sexual i per raó de sexe o gènere, i facilitar vies d'informació sobre aquestes situacions.
- Garantir el compliment i el seguiment de les orientacions i els principis que estableix aquest protocol.
- Observar els indicis de discriminació o assetjament per motiu d'orientació, identitat de gènere i/o expressió de gènere i facilitar vies d'informació sobre aquestes situacions.
- Facilitar el coneixement i l'accés al protocol i el procediment d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere.
- Investigar totes les situacions conegudes d'acord amb el que estableix el procediment descrit en aquest protocol.
- Respondre adequadament qualsevol persona que comuniqui una denúncia, investigant i posant les mesures oportunes quan correspongui, així com fent el seguiment pertinent amb posterioritat. Tot això de manera confidencial informant de les vies i passos que corresponen.
- Obligació per part de les persones responsables o comandaments intermedis a notificar qualsevol situació que considerin casos de possible assetjament sexual o per raó de sexe o gènere dels que en tinguin coneixement.

Representació legal de les persones treballadores

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes assigna a la representació legal de les persones treballadores l'obligació de contribuir a la prevenció de l'assetjament al lloc de treball. Aquest mandat legal es pot concretar en el nostre entorn en funcions tals com les que es descriuen a continuació:

- Implicar-se en la definició de la política del centre en matèria d'assetjament.
- Contribuir a crear cultura i sensibilitat en matèria d'assetjament.
- Establir mecanismes i procediments propis per conèixer l'abast dels comportaments d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint situacions d'assetjament que el posin en coneixement seu.

	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	5/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				


- Vetllar perquè no s'adoptin represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.
- Fer un seguiment de l'evolució i la resolució dels casos provats d'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere.

És competència del Comitè d'Empresa establir i donar a conèixer les funcions concretes en aquesta matèria al col·lectiu de treballadors i treballadores de l'IRBLleida.

Persones treballadores

A IRBLleida les persones treballadores tenen:

- Dret a un entorn de treball saludable i a no ser discriminades o assetjades sexualment o per raó de sexe o gènere.
- Dret a ser escoltades i rebre una resposta davant de la denúncia d'assetjament.
- Dret a preservar la seva intimitat ja que la denúncia es cursi amb confidencialitat per part de la persona o persones de lequip d'intervenció.
- Dret a comunicar la situació d'assetjament al responsable (o un altre de més nivell jeràrquic) i/oa la representació legal de les persones treballadores.
- Dret a informar sobre les situacions d'assetjament que en tingui coneixement.
- Obligació de tractar els i les altres amb respecte.
- Obligació i responsabilitat de cooperar als processos d'instrucció per denúncia interna.


	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	6/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT, ENTRADA EN VIGOR I DURADA DEL PROTOCOL

El contingut del present protocol és de compliment obligat, entrant en vigor l'endemà a la seva aprovació pels òrgans de govern del centre de recerca, i la seva comunicació a la plantilla a través de diferents mitjans digitals disponibles amb aquesta finalitat.

El protocol tindrà una vigència de quatre anys des de la data de la seva entrada en vigor. Així mateix, el protocol serà revisat en els supòsits i terminis determinats al pla d'igualtat en què s'integri en cada moment; i també per adequar-los als requisits legals i reglamentaris que puguin esdevenir.

És important ressaltar que aquest protocol no impedeix el dret de les persones receptores de la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, a denunciar en qualsevol moment (paral·lela o posteriorment), la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social (via administrativa), així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal (via judicial).

	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	7/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				


OBJECTIUS DEL PROTOCOL

L'objectiu general del protocol consisteix a articular les mesures necessàries per prevenir i detectar les possibles situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe o gènere en qualsevol de les seves formes i modalitats a l'entorn laboral de l'IRBLleida, i establir un canal confidencial, àgil i efectiu per gestionar-les en cas que aquestes arribin a produir-se.

En aquest protocol, els casos d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere s'equiparen en tots els seus termes i mesures als d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Els objectius específics del protocol són els següents:

- Manifestar la tolerància zero de l'Institut davant de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere que es puguin detectar;
- Fomentar la cultura preventiva de l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere en tots els àmbits i estaments de l'Institut mitjançant la informació, la formació i la sensibilització del personal;
- Facilitar la identificació de les conductes constitutives d'assetjament en les diferents modalitats d'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere;
- Establir un procediment senzill, accessible i ràpid que permeti a les persones que reben comportaments d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o gènere, fer una denúncia confidencial de la situació que estan patint ;
- Establir un procediment per investigar internament de manera àgil, eficient i confidencial les denúncies d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o gènere per determinar-ne la veracitat;
- Garantir la seguretat, la integritat i la dignitat de les persones afectades en els processos de recerca d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o gènere;
- En cas d'evidència, aplicar les mesures sancionadores pertinents a les persones que exerceixen les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o gènere;
- En cas d'evidència, establir un procediment per fer un seguiment de les persones que han patit situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o gènere per evitar-ne la victimització secundària o la revictimització .

	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	8/ 33
	Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat i Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023			

ÀMBIT D'APLICACIÓ


El Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere, és aplicable a tot el personal contractat per l'IRBLleida independentment del període de durada de la vinculació contractual i modalitat. També és aplicable a les persones que, no tenint una relació laboral directa, s'ubiquen o col·laboren a/amb l'Institut (personal adscrit) o presten serveis (personal d'empreses externes); així com persones en formació que facin pràctiques no laborals. Tal com estableix l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre de Prevenció de Riscos, relatiu a la coordinació d'activitats empresarials, les diferents empreses tenen la responsabilitat de complir amb les disposicions establertes en aquest document. La responsabilitat d'IRBLleida comprèn:

- La protecció a les persones de l'empresa davant de conductes d'assetjament per part de persones externes;
- La protecció a persones externes vinculades a l'empresa, encara que no tinguin un vincle laboral directe.

El protocol és aplicable a les situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o gènere que es produeixin durant el treball, en relació amb el treball, o com a resultat d'aquest. Els límits de l'entorn laboral no són determinats pel lloc físic. Qualsevol lloc o moment en què les persones es troben per qüestions professionals i laborals és considerat "entorn laboral" a efectes d'assetjament.

Específicament:

- Al lloc de treball, inclusivament als espais públics i privats quan són un lloc de treball (treball a distància);
- Als llocs on el personal descansa o menja;
- En reunions, formacions, desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina;
- En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb la feina, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació;
- Als trajectes entre el domicili i el lloc de treball.


	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	9/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

UNITATS AMB COMPETÈNCIES EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O GÈNERE

S'estableix que la Comissió d'Igualtat de l'IRBLleida serà la unitat responsable de l'elaboració, l'obligatorietat de compliment, el seguiment i la revisió del Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere.

Així mateix, la Comissió d'Igualtat de l'IRBLleida serà responsable de la programació de la difusió relativa als aspectes recollits en aquest protocol, així com de la tramitació dels procediments que es duguin a terme dins l'àmbit d'aplicació.

La Comissió d'Igualtat informará en els termes que es descriuen en aquest protocol la Direcció, el Comitè d'Empresa i la totalitat de plantilla de l'IRBLleida, i tots ells poden elevar recomanacions per millorar-lo.

	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assejament Sexual i l'Assejament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	10/ 33
	Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023			

CONCEPTES, DEFINICIONS I MANIFESTACIONS DE CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O GÈNERE

Assejament sexual

La definició que adopta IRBLleida d'assejament sexual és la recollida a l'article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes; a l'article 2, apartat p) de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes; ia l'article 5, àmbit tercer, apartat b) de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista:

Qualsevol comportament, verbal o físic, consistent en paraules, gestos, actituds o actes concrets de naturalesa sexual, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, degradant, ofensiu o molest, sense perjudici del que estableix el Codi Penal.


Elements claus de la definició:

- Comportament no desitjat o estimat per la persona que el rep: l'assejament sexual es distingeix dels comportaments lliurement acceptats o tolerats i recíprocs en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives .
- Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals: les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues, o que són una vulneració de la privadesa, fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

A títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutius d'assejament sexual els comportaments següents:

Comportaments verbals

- Supòsits d'insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual;
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades;
- Flirteigs ofensius;
- Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens;
- Difusió de rumors, preguntar o explicar sobre fets de la vida sexual i preferències sexuals d'una persona;
- Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials indesitjats i amb caràcter sexual;
- Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.

	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	11/ 33
	Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat i Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023			

Comportaments no verbals

- Exhibició de fotos, objectes o escrits sexualment suggestius o pornogràfics;
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit;
- Mirades i/o gestos impúdics, lascius i/o obscens;
- Correus electrònics, cartes, notes o missatges en xarxes socials de contingut sexual i caràcter ofensiu enviats per qualsevol mitjà;
- Enregistrament, difusió o publicació d'informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones;
- Observació clandestina de les persones en llocs reservats.

Comportaments físics

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, acostament físic excessiu i innecessari;
- Arrinconament i/o recerca deliberada de situacions per quedar-se tot sol amb la persona assetjada de forma innecessària.


L'assetjament sexual *quid pro quo* o xantatge sexual que consisteix a forçar la persona víctima de l'assetjament a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, a la retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d'autoritat, el seu subjecte actiu serà aquella persona que tingui potestat directament o indirecta, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Quan els comportaments descrits es combinin per crear un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant i/o ofensiu amb insistència i repetició, l'assetjament recollit en aquest protocol serà qualificat addicionalment com a assetjament sexual ambiental.

Assetjament per raó de sexe o gènere

La definició que adopta IRBLleida d'assetjament per raó de sexe o gènere és la versió ampliada recollida article 7.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; a l'article 2, apartat o) de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes; i a l'article 5, àmbit tercer, apartat a) de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista:

Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, orientació sexual o identitat i expressió de gènere, s'exerceix per atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o

	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	12/ 33
	Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat i Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023			

psíquica, crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, i afectar l'exercici del treball remunerat, la promoció i la formació laboral.

Entenem com a orientació sexual la capacitat, independentment del sexe biològic i de la identitat de gènere, d'una persona, per sentir-se atreta emocionalment, sexualment i afectivament per persones del mateix o diferent gènere. Com a identitat de gènere el protocol adopta la definida per l'Organització de les Nacions Unides i que es resumeix en la vivència interna i individual del gènere, la qual pot correspondre o no, amb el sexe assignat al moment del naixement, incloent-hi la vivència personal del cos i altres expressions de gènere com la parla, la vestimenta o els modals. I finalment com a expressió de gènere la manera com les persones expressen el gènere a través de la vestimenta, el comportament, els interessos i les afinitats. Aquesta expressió depèn de la manera com és percebuda per la societat i que es clàssica com a femenina, masculina i andrògina (combinació de tots dos).

Tot tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres cures familiars també es considera situació emparada per aquest protocol, sempre que es compleixin les característiques definides anteriorment.


Elements claus de la definició:

- Comportament no desitjat o estimat per la persona que el rep: l'assetjament per raó de sexe o gènere es distingeix dels comportaments lliurement acceptats o tolerats i recíprocs en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

- Comportaments que es relacionen directament amb el sexe, l'orientació sexual o la identitat sexual o de gènere, com ara:

- Pel sol fet de ser dona;
- Pel sol fet de pertànyer al col·lectiu LGTBIQ+ (lesbiana, gai, bisexual, transgènere, transsexual, travesti, intersexual i queer);
- Pel fet d'estar embarassada o estar en un procés de lactància natural;
- Per presentar i defensar valors diferents dels considerats per al seu sexe;
- Per exercir rols culturalment atribuïts a un altre sexe;
- Per exercir algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral (maternitat, paternitat i/o cura de dependents).

- Comportaments que tinguen l'objectiu malintencionat d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu; i que a més tinguin una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe exigeix sistematicitat i manteniment en el temps.

	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	13/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

L'assetjament per raó de sexe o gènere presenta una major complexitat, ja que es poden donar conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe o gènere però que:

- Manquin de malintenció i concorrin com a conseqüència de la pressió o condicions de l'exercici laboral (estrès o esgotament/ burnout), o bé conflictes o discussions puntuals;
- Ocorrin de manera puntual i sense reiteració.

En ambdós casos IRBLleida actuarà de forma contundent per aturar-les i prevenir-ne la possible reiteració en el temps i la malintenció .


Novament a títol d'exemple i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutius d'assetjament per raó de sexe o gènere els comportaments següents:

Comportaments contra la salut física o psíquica

- Amenaces i agressions físiques;
- Amenaces verbals i/o escrites;
- Crits i/o insults;
- Comentaris despectius;
- Trucades telefòniques atemoritzants;
- Utilitzar formes ofensives de dirigir-se a la persona;
- Utilitzar humor sexista o que minusvalore qualsevol orientació sexual;
- Provocar la persona, obligant-lo a reaccionar emocionalment;
- Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar la persona;
- Ocasionar destrosses al lloc de treball oa les seves pertinences;
- Exigir a la persona realitzar treballs perillosos, sense aplicar les mesures de protecció degudes, o perjudicials per a la seva salut.

Comportaments contra la vida privada i la reputació personal o professional

- Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració, el menyspreu i la ridiculització (capacitats, habilitats i potencial intel·lectual);
- Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric;

	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	14/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

- Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, les discapacitats o l'assignació de malnoms;
- Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, entre d'altres;
- Tracte desigual, desfavorable, condescendent i/o paternalista.

Comportaments amb finalitat d'aïllament


- Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys i companyes;
- Ignorar la presència de la persona;
- No dirigir la paraula a la persona;
- Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona;
- No permetre que la persona s'expressi;
- Evitar tot contacte visual;
- Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.);
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona.

Comportaments contra l'activitat professional

- Jutjar l'exercici de la persona de manera ofensiva, amagar els seus esforços i habilitats;
- Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona;
- Ridiculitzar i/o menysprear el treball realitzat;
- No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit, impossibles de llogar (terminis irracionals) o degradants;
- Negar o ocultar els mitjans per realitzar la feina o facilitar dades errònies;
- Assignar feines molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la que s'està en possessió;
- Ordres contradictòries o impossibles de complir;
- Robatori de pertinences, documents, eines de treball, arxius informàtics, manipulació de les eines de treball o dels resultats del treball per causar un perjudici.

Manifestació del comportament d'assetjament

En funció del lloc de treball i la relació de la persona assetjada amb la persona que l'exerceix, l'assetjament es considera horitzontal o vertical.

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	15/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

Assetjament horitzontal

Quan la persona assetjada i la persona que exerceix l'assetjament es troben en un mateix nivell jeràrquic o d'exercici professional a l'Institut.

Assetjament vertical

Quan la persona assetjada i la persona que exerceix l'assetjament es troben en un nivell jeràrquic o d'acompliment professional diferent a l'Institut. En aquest cas es pot establir una direccionalitat, essent l'assetjament:

- **Vertical-Descendent:** Quan la persona que exerceix l'assetjament exerceix un càrrec superior al de la persona assetjada.
- **Vertical-Ascendent:** Quan la persona que exerceix l'assetjament exerceix un càrrec inferior al de la persona assetjada. Habitualment aquest assetjament sol ser col·lectiu i no individual, encara que excepcionalment pugui ocórrer.

L'assetjament també pot ser produït per una persona externa vinculada d'alguna manera a l'Institut i que, per tant, no obeeixi a les relacions descrites. Seria el cas de persones d'altres empreses o institucions que prestin els seus serveis a les instal·lacions de l'IRBLleida, o que col·laborin amb l'Institut en qualsevol àmbit i forma.


Qualsevol de les manifestacions relatives als diferents tipus d'assetjament definits es pot ocasionar en la prestació de serveis en modalitat presencial com a distància (teletreball). A més, aquestes manifestacions poden adreçar-se no només contra la persona a qui s'adreça l'assetjament, també contra les persones que donen suport o defensen la persona assetjada.

Grups d'atenció especial

L'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere pot passar en qualsevol professió, àmbit laboral, categoria professional i grup d'edat. L'àmbit de la investigació científica no n'és una excepció.

Nombrosos estudis mostren que la majoria de persones que pateixen assetjament sexual o per raó de sexe són dones. Dades estadístiques recollides al si de l'IRBLleida per la Comissió d'Igualtat a mode d'enquestes anuals a la plantilla en matèria d'assetjament sexual o raó de sexe o gènere, confirmen que són les dones les que pateixen majoritàriament l'assetjament sexual o per raó de sexe. Tot i que l'assetjament sexual i per raó de sexe s'observa en totes les categories professionals, nivells de formació o nivells de renda, està descrit que els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són els següents:


- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades o divorciades);
- Dones que accedeixen per primera vegada a categories de més responsabilitat i que tradicionalment s'han considerat destinades als homes;
- Dones joves que acaben d'aconseguir la primera feina i compten amb una menor experiència;

	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	16/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

- Dones amb algun grau de discapacitat;
- Dones immigrants i/o que pertanyen a minories ètniques.

Un altre grup especialment vulnerable a l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere és el col·lectiu LGBTIQ+ (lesbiana, gai, bisexual, transgènere, transsexual, transvestit, intersexual i queer).

Hi ha una elevada incidència de casos de multidiscriminació, posant en evidència la interseccionalitat de l'assetjament com una conducta estretament vinculada a les relacions de poder i les desigualtats estructurals. La Comissió d'Igualtat mitjançant la recollida de dades anuals en relació amb les situacions de violència i assetjament, podrà valorar l'existència d'interseccionalitat amb algunes de les situacions descrites prèviament, així com l'anàlisi socioestadístic de les denúncies rebudes a partir de la data d'aprovació del present protocol.

	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	17/ 33
	Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat i Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023			

MESURES DE SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I FORMACIÓ PER PREVENIR I ERRADICAR L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O GÈNERE


L'objectiu de les mesures que es detallen a continuació és sensibilitzar les treballadores i els treballadors de la importància de mantenir un entorn laboral respectuós amb la llibertat i la dignitat de les persones i fomentar valors d'igualtat entre les persones independentment del sexe o la identitat .

L'elaboració del Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere, ja és en si un instrument que permet:

- Expressar clara i rotundament la desaprovació i la vigilància sobre aquestes conductes i actituds inadequades i inacceptables.
- Emfatitzar que totes les persones de l'Institut, a tots els nivells, tenen dret que es respecti la seva dignitat.
- Definir uns procediments clars i precisos per abordar situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere en el cas desafortunat que s'hagin produït.
- Fer emergir l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere a la vida diària de la institució com un element pel qual cal vetllar.

Però a més IRBLleida adoptarà les mesures següents:

- Es publicarà aquest protocol a l'organització ia tots els mitjans de comunicació de què es disposin, de manera que tota la plantilla el conegui i sàpiga la intervenció a seguir davant dels casos d'assetjament.
- Es desenvoluparan campanyes de sensibilització, per mitjà de xerrades, jornades, fulletons, material informatiu i qualsevol altre mitjà que s'estimi necessari, posant èmfasi en l'aclariment dels conceptes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o gènere.
- Es difondran i/o oferiran cursos de formació en polítiques de gènere i igualtat entre homes i dones, que podran incloure aquells amb contingut per a la prevenció detecció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o gènere.
- Es disposa anualment de dades desagregades per sexe, sobre intervencions i casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o gènere.
- Es promourà un entorn de respecte, correcció a l'ambient de treball, inculcant a tot el personal els valors d'igualtat de tracte, respecte a totes les persones i les seves realitats, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat.
- En la integració de les persones treballadores de nou ingrés, s'evitaran situacions d'aïllament, afavorint en la mesura que sigui possible el seguiment i la seva inclusió en les tasques i donant a conèixer tots els instruments i les eines disponibles en matèria d'igualtat.

 IRB <i>Lleida</i> ³ <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	18/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023			Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023			

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O GÈNERE

En cas que es produeixi una situació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o gènere a IRBLleida, hi ha dues vies de resolució no exclouents:

- 1) Resolució interna: gestió al si de la pròpia Institució seguint el que estableix aquest protocol.
- 2) Resolució externa: gestió per agents aliens a la Institució. Les vies de resolució externa són la via administrativa i la via judicial, interposades davant de la Inspecció de General de Treball i de la Seguretat Social, i la jurisdicció civil, laboral o penal, respectivament.

L'oportunitat i conveniència de cada via depèn de diferents factors, entre els quals hi ha la gravetat i l'abast dels fets, i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (ie diferències de poder i/o estatus, entre d'altres). És recomanable acudir en primer lloc a la via administrativa i, tot seguit, a la via judicial laboral. L'actuació de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social no només 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 es poden fer valer en una via judicial laboral posterior. La via judicial penal es recomana fer servir des del moment mateix en què les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere puguin ser constitutives de delictes.

El procediment per a la resolució interna de l'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere s'articula en les fases següents:

Fase 1: Comunicació de l'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere i assessorament

Aquesta fase comença amb la comunicació de l'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, o la sospita d'aquest.


· Qui pot fer la comunicació?

- La persona afectada. És la persona receptora de les conductes d'assetjament que tinguin lloc dins de l'IRBLleida, independentment de l'enllaç que tinguin amb aquest. L'element que determina la responsabilitat d'Institut no és la relació contractual, ni de la persona assetjada ni de l'assetjadora, sinó l'àmbit on aquesta conducta es produeix.
- Qualsevol persona que adverteixi una conducta d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere i que presti els seus serveis a IRBLleida.

· Quan es pot fer la comunicació?

Es recomana formular la comunicació una vegada transcorreguts els fets i tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que comporten aquestes situacions.

· A qui se li presenta la comunicació?

 Institut de Recerca Biomèdica	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	19/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

La comunicació s'ha de presentar a les persones integrants de la Comissió d'Igualtat de l'IRBLleida. Són les persones formades en la matèria encarregades d'informar, assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada.

· Com es pot fer la comunicació?

La comunicació es pot fer mitjançant diferents canals: escrit dipositat al punt lila habilitat a l'institut, correu electrònic dirigit a la comissió d'igualtat (igualtat@irblleida.cat) o conversa directa amb un o més dels seus membres.

· Quines actuacions farà la Comissió d'Igualtat després de la comunicació?

- Informar i assessorar la persona afectada.

Els membres de la Comissió d'Igualtat informaran la persona afectada sobre els seus drets, el contingut del protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També us informaran sobre les obligacions de l'Institut, així com sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia.

En cas que la persona afectada decideixi presentar la denúncia, la Comissió l'acompanyarà en la seva redacció si així ho desitja. Finalment, també heu d'informar la persona afectada sobre la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern (psicològic, legal entre d'altres), així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.

- Acompanyar la persona afectada a tot el procés.

Els membres de la Comissió d'Igualtat acompanyaran i donaran suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment de finalització del procés.

- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.


Si escau, la Comissió d'Igualtat pot proposar a la Direcció de l'IRBLleida, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

· Quins són els resultats possibles després de la comunicació de la situació d'assetjament?

El protocol contempla tres escenaris:

1) Que la persona afectada decideixi avançar en el protocol i presentar denúncia interna després de la certificació dels fets d'assetjament. La Comissió d'Igualtat oferirà assessorament i suport per concretar la denúncia en cas que es vulgui.

2) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia interna, però la Comissió d'Igualtat, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere. En aquest cas, la Comissió ho posarà en coneixement de la Direcció, respectant el dret a la

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	20/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

confidencialitat de totes les persones implicades, i es decidirà conjuntament la manera com procedir. En qualsevol cas, s'intensificarà l'aplicació de mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que es considerin necessàries per fer front als indicis percebuts.

3) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia interna i la Comissió d'Igualtat, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere. En aquest supòsit, es tancarà el procediment.

- Registre i documentació de la fase.

La Comissió d'Igualtat serà responsable de la gestió i custòdia de la documentació aportada en aquesta fase de comunicació, garantint la confidencialitat del conjunt de documents i de la informació generada com a conseqüència de la comunicació.

En cas que la persona afectada decideixi continuar amb les actuacions i presentar la denúncia interna, si n'hi hagués, la documentació aportada s'adjuntarà a l'expedient de recerca que es generi.


Si la persona afectada decideix no continuar amb el procediment, però la Comissió d'Igualtat considera que hi ha una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, aquesta informació es custodiarà fins que la Comissió d'Igualtat resolgui conjuntament amb la Direcció la forma de procedir. En cas d'incoar-se un expedient de recerca, la documentació aportada s'adjuntarà a l'expedient de recerca que es generi, en cas contrari se'l tornarà a la persona afectada.

En tots els casos es tindran en compte les comunicacions rebudes sense identificar les dades de les persones implicades, i es faran servir a efectes estadístics per al seguiment del protocol per part de la Institució.

Fase 2: Presentació de la denúncia interna per assetjament sexual o per raó de sexe o gènere

Aquesta fase comença amb la presentació d'una denúncia interna per escrit dels comportaments d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere; i donarà peu a l'activació del protocol d'actuació. Podrà estar precedida de la fase descrita anteriorment de comunicació i assessorament. L'activació del protocol no està supeditada a la fase de comunicació i d'assessorament.

- Qui pot presentar la denúncia interna?

	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	21/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

- La persona afectada. És la persona receptora de les conductes d'assetjament que tinguin lloc a IRB Lleida, independentment de l'enllaç que tingui amb aquest.

- Qualsevol persona que adverteixi una conducta d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere i que presti els seus serveis a IRB Lleida. Quan la persona denunciante no sigui pròpiament l'afectada, la Comissió d'Igualtat estarà obligada a corroborar el cas i, un cop corroborat, iniciarà les actuacions previstes en aquest protocol

· Com es formula la denúncia interna?

La denúncia interna s'ha de presentar per escrit. La Comissió d'Igualtat posa a disposició de les persones treballadores de l'empresa un model de denúncia interna que figura a l'annex d'aquest protocol, i que serà també accessible a través de mitjans digitals de IRB Lleida (pàgina web i/o intranet). La persona que denuncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamenten la situació denunciada.

· A qui s'adreça la denúncia interna?

La denúncia interna s'adreçarà a la persona que ostenti la Presidència de la Comissió d'Igualtat, que serà la persona de referència i encarregada de gestionar-la i tramitar-la d'acord amb aquest protocol.

· On es dirigeix la denúncia interna?


La denúncia podrà fer-se arribar mitjançant correu electrònic a l'adreça igualtat@irbllleida.cat, o bé manuscrita, en sobre tancat i dipositada al punt lila habilitat a IRB Lleida. Les denúncies seran confidencials, però no podran ser anònimes. L'accés als mitjans escollits per presentar les denúncies està limitat als membres de la Comissió d'Igualtat.

· Com es té coneixement de la recepció de la denúncia interna?

En un termini màxim d'1 dia hàbil des de la recepció de la denúncia interna, es garantirà justificant de recepció a la persona denunciante i se li facilitarà un número de registre.

En un termini màxim de 2 dies hàbils des de la recepció de la denúncia interna es convocarà una reunió extraordinària de la Comissió d'Igualtat per realitzar una primera anàlisi objectiva de les informacions posades a disposició i procedir d'una de les formes següents en base al resultat del anàlisi:

1. No admetre a tràmit la denúncia interna si els fets denunciats no responen a cap situació d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, o per pertànyer a un àmbit diferent d'aquest protocol. En un termini màxim de 2 dies hàbils des de la reunió de la Comissió d'Igualtat, aquesta comunicarà a la persona demandant el resultat de l'anàlisi i la decisió de forma raonada i donarà així per finalitzat el procediment.
2. Procedir amb una resolució informal de la denúncia interna. En cas que, segons el parer de la Comissió d'Igualtat, la denúncia interna plantegi una situació que encara no fos constitutiva de qualificar-la com a assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, però que en cas de no actuar podria acabar sent-ho, intervindrà proporcionant pautes

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	22/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

dactuació i propostes a totes les parts implicades en la denúncia que posin fi a la situació i evitin la reincidència. La Comissió d'Igualtat farà un seguiment d'un mes per valorar l'efectivitat de les mesures proposades i tornar a valorar els fets si cal.

- Admetre la denúncia interna i prosseguir segons el que descriu aquest protocol. En un termini màxim d'1 dia hàbil des de la reunió de la Comissió, aquesta comunicarà a la persona demandant el resultat de l'anàlisi i la decisió d'admetre a tràmit la denúncia.

En cas que existís un conflicte d'interès entre les persones implicades en la denúncia i alguna de les persones de la Comissió d'Igualtat, aquesta última no podrà participar de la reunió extraordinària per a l'anàlisi objectiu de la denúncia, ni tampoc de les següents fases de la mateixa si n'hi hagués. Si el conflicte d'interès s'estableix amb la persona que ostenta la presidència de la Comissió d'Igualtat, s'ha de designar un altre membre de la Comissió d'Igualtat perquè adopti les funcions que se li atribueixen al present protocol.


Si a la denúncia interna, els fets no estiguessin suficientment relatats i per tant resultessin insuficients per a la realització de la primera anàlisi, la Comissió d'Igualtat podrà sol·licitar a la persona que interposa la denúncia que faciliti un relat adicional dels fets.

Si després de la primera anàlisi de la Comissió d'Igualtat la denúncia s'admet a tràmit i a més s'estimen comportaments d'assetjament de gravetat, la Comissió d'Igualtat podrà proposar les mesures cautelars que consideri adequades per evitar un perjudici més gran a la persona receptora conductes d'assetjament durant el temps que duri el procés de recerca. Les mesures cautelars també poden ser aplicables a les persones que donin suport a la víctima en el procés de demanda en cas que hi hagi conductes de risc. A títol il·lustratiu, que no limitatiu, s'enumeren algunes mesures cautelars que es podran dur a terme:

- Separació efectiva entre la persona denunciant i denunciada, durant el temps necessari.
- Suport intern de la Comissió d'Igualtat per a la persona denunciant durant tot el procés de recerca, per pal·liar la victimització que poden suposar les intervencions dutes a terme durant tot el procediment.

Totes les denúncies rebudes tindran presumpció de veracitat i en conseqüència seran gestionades de la manera descrita. Si després de la valoració inicial o les investigacions posteriors la Comissió d'Igualtat estima que la denúncia interna s'ha interposat amb mala fe, o que les dades aportades o els testimonis són falsos, la Comissió d'Igualtat traslladarà els fets a la Direcció de l'IRBLleida qui procedirà a determinar les sancions de la persona denunciant i testimonis si n'hi hagués en base al que tipifica la normativa vigent i/o conveni/s d'aplicació.

En tots els casos la Comissió d'Igualtat emetrà un informe recollint les conclusions i les mesures adoptades en la valoració inicial. L'informe serà custodiat per la Comissió d'Igualtat de l'IRBLleida.

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	23/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

La persona que ostenti la Presidència de la Comissió d'Igualtat comunicarà a la Direcció del centre i al Comitè d'Empresa els casos de denúncia que s'admetin a tràmit i també aquells que es gestionin amb una resolució informal. La comunicació es farà en el termini d' un dia hàbil des de la reunió de la Comissió. En aquest punt i segons s'estableix a l'apartat de principis i garanties, la Comissió d'Igualtat assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora per preservar la identitat de les persones implicades a la denúncia. Això no obstant, atès que la Direcció del centre és qui ostenta la potestat última en la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament, podrà conèixer en tot moment la identitat de les persones implicades en les denúncies admeses a tràmit. En cap cas la identificació de les parts implicades condicionarà el curs i el resultat de la investigació, i la naturalesa i/o intensitat de les mesures/sancions si n'hi hagués.

Fase 3: Investigació de la denúncia interna per assetjament sexual o per raó de sexe o gènere


Les denúncies internes admeses a tràmit seran investigades per la Comissió d'Igualtat amb la màxima rapidesa, confidencialitat i sigil. La investigació estarà encaminada a comprovar i esbrinar amb profunditat els fets denunciats i no durarà més de 15 dies naturals des de la data de comunicació a la persona demandant de l'admissió a tràmit de la denúncia. En cas que la recerca es realitzi en coordinació amb una altra institució o organització, es poden ampliar els terminis fins que es delimiti a quina institució o organització li correspon la recerca completa o quina de les seves parts. Així mateix, aquest termini podrà ampliar-se si fos necessari fer entrevistes a persones implicades i fonamentals per a la recerca havent estat impossible localitzar-les o el contacte de les quals hagi estat endarrerit per motius aliens a la Comissió. L'ampliació del termini no pot superar en cap cas els 5 dies hàbils addicionals.

En qualsevol cas, s'haurà de procurar la més ràpida investigació i resolució de la denúncia.

En el desenvolupament del procediment de recerca es donarà primer audiència a la persona denunciant i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades poden ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui haurà de guardar total confidencialitat sobre la informació a què tingui accés.

La Comissió d'Igualtat pot sol·licitar audiència de possibles testimonis després de conèixer el relat de les parts. Les persones que siguin requerides com a testimonis durant la investigació tindran l'obligació de col·laborar i fer-ho amb la major diligència possible. Els testimonis tindran l'obligació de guardar total confidencialitat sobre la informació a què tinguin accés.

La Comissió d'Igualtat podrà, si ho estima pertinent, sol·licitar assessorament extern en matèria d'assetjament i igualtat i no discriminació durant la instrucció del procediment. Aquesta persona experta externa estarà obligada a garantir la màxima confidencialitat respecte a tot allò del que pugués tenir coneixement o allò que pugués tenir accés per formar part de la instrucció.

	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	24/ 33
	Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat i Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023			

La Comissió d'Igualtat garantirà la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades, tant la persona presumptament assetjada com la presumptament assetjadora. La Comissió d'Igualtat ha de garantir el que disposa la matèria de protecció de dades de caràcter personal de les parts, les persones acompanyants, els testimonis i el personal d'assessorament extern.


En virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova i en aplicació dels criteris establerts a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, durant el procés de recerca li correspon a la persona demandada i presumptament assetjadora provar que la seva conducta ha estat adequada.

Finalitzada la investigació, la Comissió d'Igualtat confeccionarà un informe vinculant en què es recolliran els fets, testimonis, proves practicades i/o demanades, i les conclusions en què s'indicarà si hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o gènere.

L'informe de la Comissió d'Igualtat inclourà de forma obligatòria la informació següent:

- a) Identificació de la persona que ha presentat la denúncia.
- b) Identificació de la persona suposadament assetjada i suposadament assetjadora.
- c) Denúncia i antecedents del cas.
- d) Relació nominal de les persones que hagin participat a la investigació i a l'elaboració de l'informe.
- e) Resum dels fets principals, entrevistes a les parts, testimonis, proves i relació d'actuacions realitzades.
- f) Circumstàncies agreujants observades:
 - La persona denunciada és reincident a la comissió d'actes d'assetjament.
 - Hi hagi dues o més persones assetjades.
 - S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.
 - La persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - La persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha patit alteracions greus, acreditades per personal sanitari.
 - Es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar el curs de la investigació.
- g) Conclusions.
- h) Mesures correctores.
- i) Mesures de suport.

L'informe vinculant elaborat per la Comissió d'Igualtat serà modificat tal com es descriu a continuació i tramès a la Direcció de l'IRBLleida dins el termini genèric de 15 dies naturals estipulat per a la investigació dels fets. De forma general, l'informe es modificarà a fi de seguir preservant la identitat de les persones implicades en la denúncia i contindrà els codis numèrics identificatius tant per a la persona suposadament assetjada com a la suposadament

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	25/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

assetjadora establerts a la fase 2 del procediment, així com de persones que hagin pogut estar involucrades en el procés de recerca. Tal com es descriu prèviament, la Direcció del centre com a responsable última de la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament podrà conèixer en tot moment la identitat de les persones implicades en la denúncia sense cap perjudici de les accions que es puguin emprendre com a resultat de la investigació.

Si de la investigació practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament, la Comissió d'Igualtat farà constar a l'informe els motius pels quals no cal apreciar la concurrència d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o gènere.

Si, tot i no existir assetjament, la Comissió d'Igualtat troba alguna actuació inadequada o una situació que contravingui els principis ètics i de conducta aplicables a l'IRBLleida, la Comissió d'Igualtat instarà la Direcció de l'IRBLleida i les direccions de les institucions o organitzacions que poguessin estar involucrades, a adoptar les mesures pertinents.

Si de l'informe es dedueixen indicis d'assetjament, la Comissió d'Igualtat instarà la Direcció de l'IRBLleida, i si n'hi hagués a les adreces de les institucions o organitzacions addicionals involucrades, a adoptar les mesures sancionadores i correctores oportunes tipificades a la normativa vigent i/ o conveni/s d'aplicació a cada moment.


La Comissió d'Igualtat serà responsable de la gestió i la custòdia de l'informe, garantint-ne la confidencialitat. La Comissió d'Igualtat també custodiarà el conjunt de documents que es generin durant el procés de recerca.

Fase 4: Resolució de la denúncia interna per assetjament sexual o per raó de sexe o gènere

La Direcció de l'IRBLleida una vegada rebut l'informe vinculant de la Comissió d'Igualtat, emetrà en el termini de 2 dies hàbils la resolució del cas adoptant les decisions que consideri oportunes.

En base a l'anàlisi objectiu de l'informe vinculant, la Direcció de l'IRBLleida podrà resoldre:

- 1) Arxivar la denúncia davant de la manca d'evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere. No obstant això, si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent a la d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o gènere però que estigui tipificada a la normativa vigent i/o conveni/s d'aplicació, s'empendrà el expedient disciplinari corresponent;
- 2) Iniciar l'expedient sancionador i l'adopció de totes les mesures sancionadores i correctores que siguin necessàries davant d'una situació suficientment provada

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	26/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o gènere. Les mesures seran les recollides a la normativa vigent i/o conveni/s d'aplicació en el moment d'emissió de l'informe.

Les decisions adoptades s'han de recollir en un document i s'han de comunicar per escrit a la persona demandant, a la persona demandada i a la Comissió d'Igualtat. La persona demandant, i la persona demandada, disposaran d'un termini de 2 dies hàbils per realitzar al·legacions per escrit davant l'informe emès. Les al·legacions les resoldran la Direcció de l'IRBLleida i la Comissió d'Igualtat en un termini de 2 dies hàbils, i els serà comunicat el resultat de les al·legacions en un màxim de 2 dies hàbils des de la seva resolució.

Les decisions finals adoptades es comunicaran al Comitè d'Empresa. En aquestes comunicacions i a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades.

Si s'estima l'obertura d'un expedient disciplinari, s'actuarà segons el text refós de l'Estatut dels treballadors i el que estigui establert al conveni/s d'aplicació, si n'hi hagués. L'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o gènere es considera falta greu o molt greu. És molt important establir sancions coherents amb la gravetat de les conductes, tenint especial consideració de les circumstàncies agreujants que constin a l'informe.


Les sancions i mesures correctores es duran a terme amb la màxima celeritat possible.

Fase 5: Seguiment de l'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere

Un cop emesa la resolució final, i en un termini no superior a 30 dies naturals, la Comissió d'Igualtat, realitzarà un seguiment sobre el compliment, la implantació i el resultat de les mesures sancionadores, correctores i/o preventives proposades. El resultat d'aquest seguiment es recollirà en un document que es remetrà a la Direcció de l'IRBLleida i al Comitè d'Empresa. Un cop més, es prendran les mesures necessàries per salvaguardar la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la Direcció de l'IRBLleida mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona. Aquest deure podrà ser delegat a la Comissió d'Igualtat.

En cas que la persona demandant hagués cursat procediments administratius per certificar la situació de violència de gènere, o recorregut addicionalment a la resolució externa mitjançant denúncia a la Inspecció de General de Treball i de la Seguretat Social, i/o la jurisdicció civil, laboral o penal, la Comissió d'Igualtat, la representació legal de les persones treballadores i la Direcció de l'IRBLleida col·laboraran en el procés d'instrucció sempre que els sigui requerit formalment pels òrgans competents i mitjançant comunicació escrita.

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assejament Sexual i l'Assejament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	27/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

PRINCIPIS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT INTERN D'ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O GÈNERE

El procediment intern descrit en aquest protocol per a l'actuació davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere es regeix pels principis que recull tot seguit. La Comissió d'Igualtat i la Direcció de l'IRBLleida vetllaran pel compliment i l'aplicació.

Respecte i protecció a la intimitat i dignitat

A l'aplicació del protocol es garantirà la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte de totes les persones implicades (persona afectada, persona denunciada i testimonis).

Confidencialitat

La informació aportada i generada al llarg d'aquest procediment tindrà caràcter confidencial i només podrà ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervinguin en les diferents fases del mateix.

Per tal de preservar la confidencialitat, des del moment en què es formula la comunicació, la persona o persones responsables de la gestió del cas assignaran uns codis numèrics identificatius a les persones afectades i implicades.

Les dades relatives a la salut, si n'hi ha, seran tractades de forma específica, de manera que s'incorporaran a la documentació únicament després de l'autorització expressa de la persona afectada. Així mateix, qualsevol informe que es derivi del procediment ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

Dret a la informació


Totes les persones implicades en el procediment tindran dret a la informació sobre el procediment, drets i deures, fase de desenvolupament i segons la característica de participació (persona afectada, persona denunciada o testimonis), del resultat obtingut a les fases.

Diligència i celeritat

La investigació i la resolució del cas s'efectuaran amb professionalitat, diligència degudes i sense demores injustificades, amb l'objectiu que el procediment es completi en el mínim de temps possible i respectant les garanties. És per això que s'han pautat terminis de resolució de cadascuna de les fases del procediment intern.

Respecte al principi de presumpció d'innocència, imparcialitat i tracte just

El procediment i les persones que ho articulin respectaran en tot moment el dret fonamental que té tota persona denunciada a ser tractada com a innocent fins que es demostrï el contrari. No obstant això, i en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, correspon a la persona denunciada provar que la seva conducta ha estat adequada. El principi

	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	28/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

d'innocència s'haurà de reflectir en tota la documentació generada durant les fases del procediment.

En cas que n'hi hagi, es garantirà que l'articulació de mesures cautelars per a la protecció de la persona demandant no vulneri el principi de presumpció d'innocència de la persona demandada.

El procediment garantirà l'audiència imparcial i el tracte just de totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuaran de bona fe en la investigació de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats. Les persones implicades en la gestió del procediment que presentin un conflicte d'interès amb les persones implicades no en participaran, i seran substituïdes adequadament.


Protecció davant de possibles represàlies

Totes les persones implicades en el procediment tenen garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. Únicament s'incorporaran als expedients personals els resultats de les denúncies investigades i provades.

Únicament hi haurà represàlies en aquells casos en què després de la valoració inicial o les investigacions posteriors s'estime que la denúncia interna s'ha interposat amb mala fe, que les dades aportades o els testimonis són falses. En aquestes situacions la Comissió posarà els fets en coneixement de la Direcció de IIRBLleida qui prendrà les mesures que resultin procedents.

Col·laboració

Totes les persones que siguin esmentades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tindran el deure implicar-se i de prestar la seva col·laboració.


	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	29/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

Per tal de garantir el funcionament correcte del protocol s'han establert indicadors de seguiment i avaluació entre els quals destaquem:


- Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formacions realitzades, així com col·lectius receptors d'aquestes accions.
- Número i tipologia de situacions d'assetjament que s'hagin detectat.
- Nombre de situacions d'assetjament que s'hagin comunicat i/o denunciat al centre i les tipologies.
- Nombre de casos resolts.
- Número i tipologia de mesures correctores implementades.

La Comissió d'Igualtat serà la responsable de fer els processos de seguiment i avaluació a través de la informació recollida tant quantitativa com qualitativa.


	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	30/ 33
	Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat i Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023			

BIBLIOGRAFIA I RECURSOS

1. Conveni 111 relatiu a la discriminació en matèria d'ocupació i ocupació. Organització Internacional del Treball. 1958.
2. Recomanació 92/131/CEE, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina. Comissió Europea. 1991.
3. Codi Comunitari de Conducta de 27 de novembre de 1991, per combatre l'assetjament sexual. Comissió Europea. 1991.
4. Recomanació General 19, Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona. Nacions Unides. 1992.
5. Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Govern d'Espanya. 1995.
6. Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Govern d'Espanya. 1995.
7. Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal. Govern d'Espanya. 1995.
8. Declaració de la Plataforma d'Acció de Beijing. Nacions Unides. 1995.
9. Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament de serveis de prevenció. Govern d'Espanya. 1997.
10. Llei 31/1995, del 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Govern d'Espanya. 1998.
11. Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, Text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social. Govern d'Espanya. 2000.
12. Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació. Unió Europea. 23 de setembre del 2002.
13. Directiva 2004/113/CE del Parlament Europeu i del Consell relativa al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament. Unió Europea. 13 de desembre del 2004.
14. Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials. Govern d'Espanya. 2004.
15. Llei orgànica 4/2005, de 18 de febrer, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Govern d'Espanya. 2005.
16. European Charter for Researchers i Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. European Comissió. 2005.
17. Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació. Unió Europea. 5 de juliol del 2006.
18. Reial decret 604/2006, de 19 de maig, pel qual s'aprova el Reglament de serveis de prevenció. Govern d'Espanya. 2006.
19. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Govern d'Espanya. 2007.
20. Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball 69/2009 sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència a la feina. Govern d'Espanya. 2009.

	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	31/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat i Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

21. Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de relacions laborals, Comissió d'Igualtat i Temps de Treball. Generalitat de Catalunya. 2010.
22. Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais , bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia . Generalitat de Catalunya. 2014.
23. Pacte d'Estat en matèria de violència de gènere. Govern d'Espanya. 2016.
24. Recomanació General 35, Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona. Nacions Unides. 2017.
25. Guia sindical sobre violències masclistes a la feina. Comissions Obreres de Catalunya. 2018.
26. Recomanació 206 sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament al món del treball. Organització Internacional del Treball. 2019.
27. Llei 8/2020 de Garantia de Drets de les Persones Lesbianes, Gais, Trans , Transgènere, Bisexuals i Intersexuals i No Discriminació per Raó d'Orientació Sexual i Identitat de Gènere. Govern d'Espanya. 2020.
28. Conveni 190 relatiu a l'eliminació de la violència i l'assetjament al món del treball. Organització Internacional del Treball. 2021.
29. Llei 2/2021 d'igualtat social i no discriminació per raó d'identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals. Govern d'Espanya. 2021.
30. Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de relacions laborals, Comissió d'Igualtat i Temps de Treball. Generalitat de Catalunya. 2021.
31. Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a l'àmbit laboral. Manual de referència. Subdirecció General per a l'Emprenedoria, la Igualtat a l'Empresa i la Negociació Col·lectiva. Institut de les Dones i el Ministeri d'Igualtat, Govern d'Espanya. 2021.
32. Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de relacions laborals, Comissió d'Igualtat i Temps de Treball. Generalitat de Catalunya. 2021.

	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	32/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

ANNEX

MODEL DE DENÚNCIA DE CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O GÈNERE

1. Persona que informa dels fets

- Persona que ha patit l'assetjament:
- Altres (especificar):


2. Dades de la persona que ha patit l'assetjament

Nom:
 Cognoms:
 DNI:
 Lloc:
 Categoria, nivell o lloc professional:
 Nom de l'organització a què pertany:
 Telèfon:
 Email:

3. Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms:
 Categoria, nivell o lloc professional:
 Nom de l'organització a què pertany:

En cas de denúncies que impliquin més d'una persona denunciada, duplicar tantes vegades com sigui necessari.

	Nom document	FP	Codi	Data	Rev.	Pàgina
	Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere	FP009	DI001	01/04/2023	1	33/ 33
Aprovat per: Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat Comitè Científic Intern (CCI): 25/04/2023		Comissió Delegada: 23/05/2023 Patronat: 2/06/2023				

IV. Descripció dels fets

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntat els fulls numerats que siguin necessaris, incloent dates en què van tenir lloc els fets sempre que sigui possible:

4. Testimonis i/o proves

En cas que hi hagi testimonis indiqueu nom i cognoms:

Adjuntar qualsevol prova que consideri oportú (indicar quins):

5. Sol·licitud

Es tingui per presentada la denúncia d'assetjament (*Indiqueu si és sexual o per raó de sexe o gènere*) davant (*Identificar la persona(es) agressora(s)*) i s'iniciï el procediment previst al Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere de l'IRBLleida:

Localitat i data:

Signatura de la persona que informa:

A latència de la Presidència de la Comissió d'Igualtat de IIRBLleida.