

**Protocol per a la prevenció, la detecció,
l'actuació i la resolució de situacions
d'assetjament psicològic laboral, sexual,
per raó de sexe, orientació sexual,
identitat de gènere o expressió de gènere
i altres discriminacions en el lloc de
treball**

Versió definitiva

4 de juny de 2025



Índex

1	Introducció	1
2	Declaració de principis	2
3	Marc normatiu	3
4	Objectius	7
5	Àmbit d'aplicació	8
6	Definicions	9
6.1.	Assetjament psicològic laboral	10
6.2.	Assetjament sexual	15
6.3.	Assetjament per raó de sexe	17
6.4.	Assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere ..	19
6.5.	Assetjament per altres discriminacions	25
6.5.1.	Assetjament per raó d'origen racial o ètnic	26
6.5.2.	Assetjament per motius de discapacitat	28
6.5.3.	Assetjament per motius de religió o conviccions, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social	29
7	Drets, obligacions i responsabilitats	31
7.1.	Obligacions legals i responsabilitats de la direcció	31
7.2.	Representació legal de les persones treballadores: drets i obligacions	32
7.3.	Persones treballadores: drets, obligacions i recomanacions	33
8	Prevenció	35
9	Principis rectors i garanties del procediment	38
10	Comissió de Prevenció i Investigació	41
10.1.	Funcions	41
10.2.	Composició	42
10.3.	Incompatibilitats	44
10.4.	Persones de referència	44
11	Vies de resolució de les situacions d'assetjament	47
11.1.	La via interna: el procediment d'actuació	47
11.1.1.	Fase prèvia: Comunicació i assessorament	47
11.1.2.	Fase 1: Denúncia interna i investigació	49
11.1.3.	Fase 2: Resolució	53
11.2.	Les vies externes: administrativa i judicial	55
12	Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol	56
13	ANNEX 1: Membres de la Comissió de Prevenció i Investigació	57
14	ANNEX 2: Diagrama d'actuació	58
15	ANNEX 3: Model de denúncia interna	59



1 Introducció

La Direcció de l'ICGC i la representació de les persones treballadores acorden el protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball.

Les referències en el I Conveni Col·lectiu de l'Institut Cartogràfic i Geològic de Catalunya (ICGC) fetes al Protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i altres discriminacions en el lloc de treball s'han d'entendre fetes al Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball, que el substitueix a tots els efectes.

Aquest protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per garantir un entorn laboral segur, respectuós i inclusiu per a totes les persones treballadores: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament. Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i el paper que ocupa. S'hi recullen les actuacions per prevenir, detectar, investigar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic laboral, les situacions de violència sexual, incloent-hi l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere o expressió de gènere, i altres discriminacions que es puguin produir a l'ICGC. També representa un compromís per erradicar totalment aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions, és per això que determina les actuacions i responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions.



2 Declaració de principis

L'Institut Cartogràfic i Geològic de Catalunya (ICGC) manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i, consegüentment, lliures de situacions d'assetjament. Així mateix, manifesta el compromís explícit i ferm de tolerància zero davant l'assetjament i les conductes i actituds ofensives, discriminatòries i abusives.

Totes les persones vinculades amb l'ICGC a través d'un contracte laboral o a través de qualsevol altre vincle com un conveni en pràctiques, d'investigador predoctoral, administratiu o d'altre caire, tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir cap discriminació ni violència en el lloc de treball i tenen el deure de tractar amb respecte totes les persones amb què es relacionen per motius laborals.

D'acord amb aquests principis, l'ICGC declara que l'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions que es puguin produir no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància, no han de ser ignorats i seran sancionats amb contundència.



3 Marc normatiu

El marc normatiu en el qual es desenvolupa aquest protocol és extens però és rellevant fer referència a les següents normes:

1. Normativa europea i internacional:

- Directiva 2006/54/CE del Parlament europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals i a les condicions de treball.
- Conveni núm. 190 de l'Organització Internacional del Treball sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball (2019).
- Declaració del Consell, de 19 de desembre de 1991, relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina, inclòs el codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual.
- Conveni internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial, adoptat el 21 de desembre de 1965, que va entrar en vigor el 4 de gener de 1969, i ratificat per l'Estat espanyol el 21 de desembre de 1965, amb una reserva a la totalitat de l'article XXII (jurisdicció del Tribunal Internacional de Justícia) (en endavant, CIEDR).

2. Normativa estatal:

- Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses (en endavant, RD 1026/2024).



- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI (en endavant, Llei 4/2023).
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació (en endavant, Llei 15/2022).
- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (en endavant, LO 10/2022).
- Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia de drets digitals (en endavant, LO 3/2018)
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, RDL 5/2015).
- 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 endavant, RDL 2/2015).
- Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (en endavant, Llei 19/2013).
- Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social (en endavant, RDL 1/2013)
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LO 3/2007).
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (en endavant, Llei 31/1995).

3. Normativa catalana:

- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació (en endavant, Llei 19/2020).
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, Llei 17/2015).



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball

- Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (en endavant, Llei 19/2014).
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (en endavant, Llei 11/2014).
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (en endavant, Llei 5/2008).

I, concretament, entre aquestes normes, aquest protocol desenvolupa especialment el següent marc legal:

- Article 48 de la LO 3/2007:

“Mesures específiques per prevenir la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina

1. Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, i han d'incidir especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, incloent-hi els comesos en l'àmbit digital.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, amb especial atenció a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, incloent-hi els comesos en l'àmbit digital, mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que el puguin propiciar.”

- Article 15 de la Llei 4/2023:

“Igualtat i no-discriminació LGTBI a les empreses





1. Les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de disposar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, d'un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Per fer-ho, les mesures s'han de pactar a través de la negociació col·lectiva i s'han d'acordar amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i l'abast d'aquestes mesures s'han de desenvolupar per reglament.

2. A través del Consell de Participació de les persones LGTBI s'han de recopilar i difondre les bones pràctiques dutes a terme per les empreses en matèria d'inclusió de col·lectius LGTBI i de promoció i garantia d'igualtat i no-discriminació per raó de les causes que conté aquesta Llei.”

- Apartat 4 de l'article 8 del Reial decret 1026/2024:

“Igualment, en tots els casos, les mesures planificades han d'incloure un protocol davant de l'assetjament i la violència on s'identifiquin pràctiques preventives i mecanismes de detecció i d'actuació davant d'aquests. El seu contingut s'ajustarà, com a mínim, al que disposa l'annex II.

Aquesta obligació es pot entendre complerta quan l'empresa compti amb un protocol general davant l'assetjament i la violència que prevegi mesures per a les persones LGTBI o bé l'ampliï específicament per incloure-les”.



4 Objectius

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució en els casos d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conductes.

Els objectius específics són:

- Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball.
- Disposar del procediment d'intervenció i acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dins dels terminis que estableix el protocol.
- Vetllar per un entorn laboral en què totes les persones respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Promoure la capacitació del personal per al reconeixement d'aquest tipus de situacions.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Establir mesures d'acompanyament i de reparació a les persones afectades.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents que hi intervenen.
- Garantir la salut, la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades i l'aplicació de mesures per a la protecció de la víctima.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà, en cap cas, que les persones afectades o l'ICGC utilitzin les accions legals que puguin escaure.



5 Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de l'ICGC i té en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb l'ICGC. En aquest sentit, és d'aplicació directa a les persones que treballen a l'ICGC, independentment del vincle jurídic que hi tinguin, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'ICGC. També s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a l'ICGC, al personal investigador predoctoral i les persones becàries i les que hi sol·licitin un lloc de treball, els proveïdors, la clientela i les visites, entre altres.

Els convenis de col·laboració que l'ICGC signi amb universitats o altres institucions acadèmiques per al desenvolupament de pràctiques o per al finançament de contractes de personal investigador predoctoral han d'establir clàusules específiques en què s'especifiqui clarament que a les persones becàries o el personal investigador, segons correspongui, els és d'aplicació aquest protocol.

Així mateix, les empreses externes contractades per l'ICGC han de ser informades de l'existència d'aquest protocol i s'han d'establir clàusules específiques en els contractes amb les empreses proveïdores en què s'especifiqui clarament que queden incloses en el protocol mentre interactuïn amb les persones treballadores de l'ICGC.



6 Definicions

Per poder visualitzar i identificar una possible situació d'assetjament en l'àmbit laboral és necessari conèixer els elements clau que la defineixen. En primer lloc, en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada podem distingir tres tipologies d'assetjament:

- Assetjament horitzontal: entre companys o companyes.
- Assetjament vertical descendent: d'un comandament a una persona subordinada.
- Assetjament vertical ascendent: d'una persona subordinada a un comandament.

En segon lloc, també es distingeix en funció de l'objecte entre dues tipologies:

- Assetjament d'intercanvi *quid pro quo*: vinculat expressament a l'assetjament sexual, l'assetjament d'intercanvi es produeix quan es força la persona assetjada a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, fet que implica un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral (tota persona jeràrquicament superior).
- Assetjament ambiental: és el comportament que 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. Cal tenir en compte que l'assetjament ambiental també pot ser produït per una persona externa vinculada a l'ICGC: clientela, proveïdors, persones d'altres empreses que prestin serveis en els equipaments i instal·lacions de l'ICGC, etc.



Finalment, farem referència a les següents tipologies: assetjament psicològic laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per raó d'orientació sexual, assetjament per raó d'identitat de gènere i assetjament per raó d'expressió de gènere.

Els elements clau que caracteritzen els diferents assetjaments es presenten en la següent taula:

Sexual	Per raó de sexe	Per raó d'orientació sexual	Per raó d'identitat de gènere	Per raó d'expressió de gènere	Psicològic laboral o <i>mobbing</i>
Comportament no desitjat per la persona que el rep					
Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals	Es relaciona amb el sexe d'una persona	Es relaciona amb l'orientació sexual d'una persona	Es relaciona amb el gènere amb què una persona s'identifica	Es relaciona amb gesticulacions, formes de caminar, de vestir, d'expressar-se...	Es relaciona amb l'asimetria en la relació, la persona que exerceix les accions actua des d'una posició de poder
Que produeix l'efecte d'atemptar contra la dignitat i integritat psíquica d'una persona o de crear un ambient intimidatori, hostil, degradant i humiliant					
La inexistència d'intencionalitat per part de la persona que inicia les accions ofensives no l'exonera de la seva responsabilitat					Existeix intencionalitat
Pot tenir lloc en contextos presencials o a través de mitjans de comunicació a distància o de teletreball					
Pot haver-hi assetjament sexual verbal, no verbal i físic	Si el comportament es valora de manera aïllada pot no tenir rellevància, però n'adquireix quan aquest es reproduïx de manera sistemàtica i acaba suposant una acumulació de conductes intimidatòries, hostils o ofensives				

En els següents punts d'aquest apartat, seran desenvolupats de forma exhaustiva aquestes tipologies d'assetjament.

6.1. Assetjament psicològic laboral

Coexisteixen diverses definicions del concepte assetjament psicològic laboral o mòbing. La seva manca d'homogeneïtat i l'ambigüitat d'alguns conceptes pot produir errors d'interpretació que no permetin la seva correcta delimitació. La definició que constitueix el nostre punt de partida és la que fa la Nota tècnica 476 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball elaborada amb l'objectiu de facilitar un marc conceptual que permeti identificar i discriminar aquesta forma d'assetjament d'altres tipus de situacions. D'acord amb aquesta definició, constitueix assetjament psicològic laboral l'“*exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra/es que*



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball

actuen davant d'aquella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut".

També és assetjament psicològic laboral inferir a una altra persona un tracte degradant que menyscabi greument la seva integritat psicològica. Altrament, segons estableix l'article 173 del Codi Penal, és desenvolupar de forma reiterada actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir un tracte degradant, suposen un assetjament greu contra la víctima, en l'àmbit de qualsevol relació laboral, prevalent-se de la seva relació de superioritat.

El tipus de relació entre les parts implicades (assetjadora i assetjada) presenta la característica que existeix una asimetria de poder, sigui formal (per dependència jeràrquica, per exemple) o bé informal (per posició de lideratge de la part assetjadora, en disposar de poder a causa d'una posició de major expertesa, connexions socials, antiguitat dins de l'empresa, etc.). És aquesta posició asimètrica l'element clau que permet que el procés d'assetjament psicològic laboral es materialitzi. Des d'aquestes posicions prevalents de poder de la part assetjadora, la persona assetjada es troba en una situació de vulnerabilitat que acostuma a inhibir la seva capacitat per emetre una resposta adequada davant les conductes de violència psicològica que l'afecten.

Així mateix, hi ha un coneixement per la part assetjadora que la conducta que s'emet pot ser de risc per a la salut de qui la rep i, així i tot, es produeix la voluntat de fer-la. Aquesta intenció habitualment persegueix finalitats diverses molt concretes (abandonament del lloc de treball, descrèdit de la persona, voluntat d'aïllar-la, etc.) i està íntimament lligada al caràcter repetitiu dels comportaments i al fet que s'exerceixin de manera focalitzada sobre una o diverses persones. Tanmateix, se'n presumeix la intencionalitat perquè no és raonable exigir la demostració efectiva de la intencionalitat de la conducta, sinó que n'hi ha prou que aquesta es produeixi per trobar-nos davant d'un cas d'assetjament psicològic laboral.





Pel que fa al tipus de conductes, es tracta de conductes o actes de violència psíquica dirigits cap a la vida privada o professional de la personal treballadora i que atempten contra la seva dignitat o integritat, física o psíquica. Aquestes conductes han d'acomplir criteris temporals de freqüència (s'han de produir de forma reiterada, excloent els fets aïllats) i l'exposició ha de succeir-hi durant un període de temps prolongat. Tanmateix, cal tenir present que determinades accions aïllades (canvis de lloc no justificat, aïllament físic injustificat, etc.) sense ser reiterades, tenen una continuïtat temporal que en prolonga l'efecte i també podrien ser indicatives de possibles situacions d'assetjament psicològic laboral.

A tall d'exemple, sense excloure'n ni limitar-ne altres, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament:

Conductes dirigides a l'àmbit laboral o professional:

- Anul·lar o restringir les possibilitats de relació i comunicació de la persona.
- Obligar algú a executar tasques en contra de la seva consciència.
- Avaluar o jutjar la feina o l'actitud d'una persona d'una manera no objectiva.
- Qüestionar de manera discriminatòria i irrespectuosa les decisions o les opinions d'una persona.
- Modificar les responsabilitats o funcions sense comunicar-li-ho.
- Assignar una quantitat de tasques molt per sobre de les que s'assignen a les altres persones, amb terminis d'execució poc raonables o sense temps per fer-les.
- Privar de la informació necessària per fer la feina.
- Denegar de manera discriminatòria i injusta les sol·licituds relacionades amb les necessitats personals o professionals que la persona té assignades.
- Infravalorar l'esforç i el mèrit professional.
- No assignar tasques a una persona, o buidar les funcions del seu lloc de treball.



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball

- Assignar a les persones tasques no inherents al seu lloc de treball.
- Impedir que s'adoptin les mesures de seguretat necessàries per preservar la integritat física o la salut de la persona.
- Ocasionar despeses amb la finalitat de perjudicar la persona econòmicament.

Conductes dirigides a l'àmbit personal o social:

- Refusar la comunicació amb una persona mitjançant mirades i gestos.
- Refusar la comunicació amb una persona negant-li la salutació o no dirigir-li la paraula.
- Adreçar-se a una persona de manera indirecta o a través de terceres persones.
- Humiliar, menystenir o infravalorar una persona en públic, personalment o a les xarxes socials.
- Tractar una persona com si fos invisible o no existís.
- Fer crítiques a la vida privada d'una persona, o difondre'n.
- Adreçar comunicacions, escrites o orals, amb un contingut amenaçador, irònic o sarcàstic.
- Insinuar que una persona té problemes mentals o psicològics, o mancances cognitives.
- Mofar-se de les discapacitats o limitacions d'una persona.
- Imitar o fer escarnir de la imatge, els gestos, la veu, els comportaments, etc. d'una persona.
- Inventar i difondre rumors de manera malintencionada sobre aspectes de la vida privada o professional d'una persona.
- Atacar les actituds, les creences, els sistemes de valors o qualsevol altra circumstància personal.
- Mofar-se de l'origen territorial o la nacionalitat d'una persona.
- Mofar-se de la identitat cultural o la llengua d'una persona.
- Provocar una persona per descompensar-la emocionalment i fer-la explotar.





Conductes de violència física i verbal:

- Exercir maltractaments físics.
- Amenaçar amb violència física o verbal, o per mitjà de gestos intimidadors.
- No respectar l'espai interpersonal amb l'objectiu d'intimidar una persona.
- Cridar o insultar.

Així mateix, també a tall d'exemple, i sense excloure'n ni limitar-ne altres, es considera que els comportaments següents no constitueixen assetjament ni discriminació, tot i que poden ser susceptibles d'intervenció:

- Estil autoritari per part de superiors
- Exigència amb el treball.
- Sobrecàrrega o infracàrrega de feina a causa d'una mala organització o de circumstàncies fluctuants de l'ocupació.
- Aïllament derivat de l'activitat mateixa o del lloc on es desenvolupa la feina.
- Crítiques constructives i supervisió-control de l'ocupació.
- Un fet col·lectiu de tipus organitzatiu.
- Conflictes interpersonals.
- Tensions i conflictes generats per la feina.
- Rumors, xafarderies i comunicacions informals que circulen per l'organització.
- Incompetència o manca de voluntat per fer una feina determinada.
- Estancament professional per la manca de mèrits professionals o per la impossibilitat d'accedir a determinats sistemes de promoció.
- Haver estat objecte d'una mesura disciplinària.
- Un conflicte o un fet violent singular i puntual (sense prolongació en el temps)
- Comportaments arbitraris o excessivament autoritaris realitzats a la col·lectivitat en general



6.2. Assetjament sexual

La definició que constitueix el punt de partida del nostre marc normatiu es recull en l'article 7.2 de la LO 3/2007; a l'article 2.p) de la Llei 17/2015, i a l'article 5, àmbit tercer apartat b) de la Llei 5/2008: *"(...) qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi Penal"*. També es recull, a l'article 2, apartat o), de la Llei 17/2015, i a l'article 5, àmbit tercer, apartat a), de la Llei 5/2008: *"(...) qualsevol comportament 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 o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humil, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes"*.

Per tant, podem dir que constitueix assetjament sexual qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole 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.

En aquest sentit, a diferència de l'assetjament psicològic laboral, constitueix assetjament sexual "qualsevol comportament", malgrat que aquest no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica. Tot i que les definicions expressades en diferents normes poden diferir en alguns detalls, totes incorporen els mateixos elements clau:

1. Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

2. 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 privacitat, fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes un delicte penal.

A tall d'exemple, i sense excloure'n ni limitar-ne altres, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal:

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

No verbal:

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu enviat per qualsevol mitjà, incloent-hi els digitals.
- Enregistrament, difusió o publicació d'informació, vídeos o imatges relacionats amb la vida sexual de les persones mitjançant mitjans digitals.

Físic:

- Apropament físic excessiu.



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball

- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos.

6.3. Assetjament per raó de sexe

La definició d'assetjament per raó de sexe es recull a l'article 7.2 de la LO 3/2007: *“Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu”*. També es recull, a l'article 2, apartat o), de la Llei 17/2015, i a l'article 5, àmbit tercer, apartat a), de la Llei 5/2008: *“(…) qualsevol comportament 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 o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes”*. I també, l'article 7.4 de la LO 3/2007 recull que *“(…) el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe”*.

Tot i que les definicions expressades en les diferents normes poden diferir en alguns detalls, totes incorporen els mateixos elements clau:

1. Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep

L'assetjament per raó de sexe es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

2. Es relaciona amb el sexe d'una persona

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir les que atempten contra la dignitat:





- Una persona treballadora només pel fet de ser dona o ser no binària;
- Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat;
- Un treballador o una treballadora per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

3. Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de manera contínua i sistemàtica.

A tall d'exemple, i sense excloure'n ni limitar-ne altres, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats, les competències laborals i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
- Menystenir la feina feta per dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Dificultar l'accés a un lloc de feina a una dona, sobretot si es considera que està en una edat que pot tenir descendència.
- Dificultar la promoció interna pel fet de ser dona.
- Dificultar l'accés a un lloc de responsabilitat pel fet de ser dona.
- Degradació a un lloc de treball de responsabilitat inferior respecte a l'ocupat per motiu d'embaràs o maternitat.
- Denegació arbitrària o posar traves al gaudi dels drets laborals durant l'embaràs o per maternitat .



Cal tenir en compte que aquesta classe d'assetjament inclou les actituds o els comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com el que es produeix per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Això, sens perjudici que a vegades aquestes conductes també puguin afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. 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 s'inicia normalment quan la treballadora comunica que està embarassada o quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal.

6.4. Assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere

Abans de conceptualitzar l'assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, per tal d'entendre millor la vivència de les persones LGBTIQ+ és important tenir en compte els conceptes següents:

- Identitat de gènere: autoconcepció del gènere de la persona. Té a veure amb la identificació de les persones i amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones; no ha de coincidir necessàriament amb el sexe biològic de la persona, i no té res a veure amb l'orientació sexual i afectiva.
- Gènere: conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones. No és estàtic ni innat, sinó que és una construcció sociocultural que ha anat variant i pot variar al llarg del temps. No s'ha de confondre amb el sexe. Per bé que socialment el gènere masculí s'atribueix al sexe masculí, i el gènere femení al sexe femení, aquests conceptes no són equivalents.



- Orientació sexual o orientació sexoafectiva: tendència d'una persona a sentir una atracció afectiva i sexual per una altra persona o persones. S'acostuma a parlar d'orientacions sexuals diferents: l'heterosexualitat, l'homosexualitat, la bisexualitat i la pansexualitat, malgrat que n'hi ha d'altres.
- Expressió de gènere: fa referència a com la persona expressa el seu gènere, i està basat en els rols tradicionals atribuïts a ser dona o home; inclou la manera de vestir i el comportament: femení o masculí.
- Sexe biològic: conjunt de característiques biològiques, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, sobre la base de les quals s'estableix la distinció entre homes i dones. No determina necessàriament el comportament del subjecte i no s'ha de confondre amb el gènere.

Així mateix, cal tenir presents les definicions següents:

- LGBTIQ+: sigles dels termes lesbiana, gai, bisexual, transgènere, intersexual, *Queer* i el + d'Altres. També hi ha altres sigles com l'LGBTI o LGBT, que no fa referència a tots els termes.
- Intersexual, persona amb variacions intersexuals o diferències del desenvolupament sexual (DSD): persona que té un conjunt de variacions en característiques sexuals que no semblen encaixar completament amb la noció estàndard i binària d'home i dona. No és cap patologia. Aquest terme està en evolució.
- Transgènere: concepte ampli que inclou persones amb disconformitat de gènere com les persones transsexuals o les que no s'identifiquen exactament ni amb un home ni amb una dona segons la concepció tradicional dels gèneres, amb independència que aquesta persona s'hagi sotmès o no a una intervenció quirúrgica. Ve del terme acadèmic anglosaxó *transgender*.
- Transsexual: persona transgènere que se sent del gènere contrari a aquell que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques biològiques.



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball

Ser trans no implica tenir cap orientació sexual i afectiva concreta (una persona trans pot ser gai, lesbiana, heterosexual, bisexual o pansexual):

- Home transsexual: persona que, en néixer, té els òrgans genitals i biològics corresponents al sexe femení, però psicològicament i vitalment se sent identificat amb el gènere masculí.
- Dona transsexual: persona que, en néixer, té els òrgans genitals i biològics corresponents al sexe masculí, però psicològicament i vitalment se sent identificada amb el gènere femení.
- Binarisme: construcció social que categoritza de manera dicotòmica les activitats, els comportaments, les emocions i l'anatomia de les persones en dos gèneres: el masculí i el femení.
- Fluïdesa de gènere: identitat que pot canviar o variar amb el temps. Una persona amb fluïdesa de gènere pot identificar-se amb diferents gèneres en diferents moments, o amb cap gènere específic. Aquesta identitat desafia la idea que el gènere és fix i inamovible.
- Bisexual: persona que sent atracció sexual i afectiva per homes i dones.
- Homosexual: persona que sent atracció sexual i afectiva envers les persones del mateix sexe. És un terme que cal evitar, per defugir de la concepció psiquiàtrica de la qual prové. És preferible l'ús de la paraula gai o lesbiana, segons correspongui.
 - Gai: Home que sent atracció sexual i afectiva per altres homes.
 - Lesbiana: dona que sent atracció sexual i afectiva per altres dones.
- Altres: el símbol "+" en LGBTIQ+ fa referència a altres orientacions sexuals, identitats i expressions de gènere que no estan incloses específicament en les sigles LGBTIQ, com ara l'asexualitat, la demisexualitat, la fluïdesa de gènere i altres identitats menys conegudes però igualment vàlides.
- Pansexual: persona que sent atracció sexual i afectiva per altres persones independentment del seu gènere. La pansexualitat destaca la fluïdesa de gènere en



l'atracció i sovint es distingeix de la bisexualitat pel seu èmfasi en la inclusivitat envers totes les identitats de gènere.

- Queer: terme que es fa servir per descriure aquelles persones que no encaixen dins les categories tradicionals d'orientació sexual o d'identitat de gènere. És una paraula que es pot usar com a identitat pròpia i engloba una diversitat d'experiències que no necessàriament segueixen les convencions establertes sobre sexualitat i gènere. El terme ha estat recuperat com a afirmació política per desafiar les normes cisheteropatriarcal.
- Asexualitat: absència d'atracció sexual cap a altres persones. Les persones asexuals poden experimentar atracció afectiva o romàntica sense que impliqui desig sexual. L'asexualitat pot variar, i algunes persones asexuals poden sentir atracció sexual en determinades circumstàncies o contextos específics.
- Demisexualitat: orientació que implica que una persona només sent atracció sexual cap a algú amb qui ha desenvolupat un vincle emocional profund. La demisexualitat s'inclou sovint dins de l'espectre asexual.
- Grisexualitat: orientació sexual que es troba entre l'asexualitat i la sexualitat al llarg de l'espectre sexual. Les persones grisesexuals experimenten atracció sexual de manera infreqüent, limitada o sota certes condicions específiques.
- Espectre sexual: terme que descriu una gamma àmplia i diversa d'orientacions sexuals que no es limiten a categories binàries o tradicionals. L'espectre sexual reconeix que l'atracció sexual pot ser fluïda i incloure una varietat d'experiències que no encaixen clarament en etiquetes com heterosexual, homosexual o bisexual. Inclou orientacions com l'asexualitat, la demisexualitat, la grisesexualitat i altres matisos. L'ús de "l'espectre" ressalta que l'atracció i les preferències poden variar i canviar al llarg del temps i que existeix una diversitat de formes en què les persones poden experimentar l'atracció sexual.



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball

La definició d'assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere es recull en l'article 4, apartat g), de la Llei 11/2014: *“qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest”*. Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries pel fet de manifestar comportaments que trenquen amb els rols o les funcions assignades socialment a un sexe concret (expressió de gènere), pel fet de ser una persona trans (identitat de gènere), també tot assetjament dirigit a persones pel fet de ser gais, lesbianes, bisexuals, pansexual, asexual... (orientació sexual), i fins i tot pel fet de mostrar manifestacions corporals, estètiques o rols socialment assignats a un altre sexe (expressió de gènere).

Si el comportament es valora de manera aïllada, pot no tenir rellevància, però s'adquireix quan aquest es reproduïx de manera sistemàtica i acaba suposant una acumulació de conductes ofensives. Tot i això, hi ha comportaments que per la seva gravetat poden suposar una situació d'assetjament per si sols, encara que no es repeteixin en el temps.

A tall d'exemple, i sense caràcter taxatiu, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament:

Per orientació sexual:

- Negar un lloc de treball per motiu de l'orientació sexual.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual (p. e. “marieta”, “bollera”, “perdre oli”, “fer la tisora”, “menja carn i peix”, “robot”).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions per motiu de l'orientació sexual.
- Ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectuals d'una persona per raó de la seva orientació sexual.
- Fer preguntes sobre pràctiques sexuals per motiu de l'orientació sexual.



- Negar les possibilitats de promoció laboral per motiu de l'orientació sexual .
- Denegar arbitràriament o posar traves en el gaudi dels permisos als quals es té dret (p. e. permís de casament, excedències, permís de maternitat i paternitat) per motiu de l'orientació sexual.
- En matèria de prevenció de riscos laborals, parlar de les persones no heterosexuales, en general, com a grups de risc de transmissió de la SIDA o altres malalties de transmissió sexual.
- Explicar acudits en els quals es ridiculitzen persones amb orientació sexual no normativa.

Per identitat de gènere:

- Dificultar fer ús del nom sentit per part d'una persona trans (p. e. dificultar el canvi del correu electrònic, forçar les persones a escriure el nom que consta en un document oficial tot i que sigui un nom no sentit).
- Nomenar la persona trans pel nom anterior a la reassignació de gènere.
- Tractar la persona trans com si fos del gènere contrari al sentit.
- Forçar una persona a fer servir el bany i el vestuari del gènere no sentit.
- Tafanejar o fer safareig sobre les preferències i pràctiques sexuals d'una persona en procés o que ha fet la de reassignació de gènere.
- Negar les possibilitats de promoció laboral pel fet de ser trans.
- Dificultar els permisos als quals la persona té dret durant el procés de reassignació de gènere.
- Ridiculitzar les persones trans estereotipant-les en professions específiques (p. e. dones trans com a treballadores sexuals).
- Obligar a fer un canvi de lloc de feina amb motiu del canvi de gènere (p. e. reubicar la persona a un lloc menys visible).

Per expressió de gènere:

- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (p. e. homes cuidadors).



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball

- Formes ofensives adreçar-se a persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (p. e. "calçasses").
- Dificultar als treballadors el gaudi de drets laborals previstos per a la conciliació de la vida personal i laboral.
- Fer comentaris sobre l'orientació o les pràctiques sexuals de dones amb gesticulacions masculines.
- Fer comentaris sobre l'orientació o les pràctiques sexuals d'homes amb gesticulacions femenines.
- Formes ofensives d'adreçar-se a dones i a homes amb gestos que s'assignen socialment a l'altre sexe (p. e. "homenot", "tenir ploma").
- Ridiculitzar homes que fan servir roba o complements de roba que es consideren femenines.
- Forçar el canvi de lloc de feina visible a dones que vesteixen de forma poc femenina
- Fer gesticulacions ofensives ridiculitzant la manera de caminar, de vestir o de gesticular d'una persona (gesticulacions excessivament femenines referint-se a un home, o excessivament masculines referint-se a una dona), amb l'objectiu d'ofendre o de provocar el riure de companys i companyes de feina.

6.5. Assetjament per altres discriminacions

Aquest protocol també es pot utilitzar per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de qualsevol actuació que suposi discriminació pels altres motius recollits a l'article 95.2 b) del RDL 5/2015: per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, i l'assetjament moral.





A continuació, es detallen dues de les situacions d'assetjament contemplades amb més profunditat: l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic i l'assetjament per motius de discapacitat. Tot i que no existeix una regulació específica que exigeixi aquest desenvolupament, s'ha considerat oportú aturar-s'hi amb més deteniment per la seva rellevància social i per l'impacte que aquestes discriminacions poden tenir en la salut, el benestar i la dignitat de les persones treballadores. Aquesta concreció té per objectiu oferir eines més clares per a la seva prevenció, detecció, i resolució. Tanmateix, aquest aprofundiment no implica en cap cas que la resta de motius recollits a l'article 95.2 b) del RDL 5/2015 siguin menys greus. El compromís de l'organització és ferm i inequívoc en la prevenció i l'abordatge de qualsevol conducta discriminatòria.

6.5.1. Assetjament per raó d'origen racial o ètnic

Abans de conceptualitzar l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic és important tenir en compte els conceptes següents:

- Racisme: qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de raça, color de pell, llinatge o origen nacional o ètnic que tingui per objecte o per resultat anul·lar o menyscar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural o en qualsevol altra esfera de la vida pública.
- Antisemitisme: l'hostilitat o el prejudici cap als jueus com a grup religiós o ètnic, que es manifesta com a odi envers un individu o com a persecució institucionalitzada i violenta del col·lectiu.
- Romafòbia o antigitanisme: la forma específica de racisme, social i institucional, envers el poble gitano, que es dona d'una manera particularment persistent, violenta, recurrent i banalitzada.
- Xenofòbia: l'odi, l'hostilitat o el rebuig cap a persones que són d'origen estranger o que són percebudes com a estrangeres.



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball

La definició d'assetjament per raó d'origen racial o ètnic la trobem a l'article 4.e) en relació amb l'article 1.d) de la Llei 19/2020: *"qualsevol comportament basat en la raça, origen ètnic o color de pell, i qualsevol forma de racisme com l'antisemitisme o l'antigitanisme, que té per objectiu atemptar contra la dignitat d'una persona i crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, vexatori, humiliant o ofensiu"*.

A tall d'exemple, i sense caràcter taxatiu, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament:

- Fer comentaris racistes o fer comentaris desconsiderats sobre la cultura d'origen.
- Tractar algú de forma desigual basant-se en el seu color de la pell, els seus costums o les seves pràctiques culturals.
- Negar un lloc de treball per l'origen racial o ètnic.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions per l'origen racial o ètnic.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció del seu origen racial o ètnic.
- Explicar acudits en què es ridiculitzen persones d'un cert origen racial o ètnic.
- Ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectuals d'una persona per raó del seu origen racial o ètnic.
- Associar estereotips negatius a l'origen racial o ètnic (p.e. "les persones gitanes són gandules" o "les persones negres són violentes").
- Ridiculitzar les persones pel seu origen racial o ètnic estereotipant-les en professions específiques (p.e. treballs precaris o que requereixen poca qualificació).
- No respectar els costums i pràctiques culturals.
- Negar les possibilitats de promoció laboral per l'origen racial o ètnic.



6.5.2. Assetjament per motius de discapacitat

Abans de conceptualitzar l'assetjament per motiu de discapacitat és important tenir en compte que la discapacitat és una situació que resulta de la interacció entre les persones amb deficiències previsiblement permanents i qualsevol classe de barreres que en limitin o n'impedeixin la participació plena i efectiva a la societat, en igualtat de condicions amb les altres. *“Són persones amb discapacitat aquelles que presenten deficiències físiques, mentals, intel·lectuals o sensorials, previsiblement permanents que, en interactuar amb diverses barreres, poden impedir-ne la participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions amb els altres”* (art. 4.1 del RDL 1/2013). Tot i això, als efectes de la legislació vigent, tenen la consideració de persones amb discapacitat aquelles a les quals se'ls hagi reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33 per cent.

La definició d'assetjament per motiu de discapacitat la trobem a l'article 4.e) en relació amb l'article 1.f) del RDL 1/2013: *“és qualsevol conducta no desitjada relacionada amb la discapacitat d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.”*.

A tall d'exemple, i sense caràcter taxatiu, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament:

- Negar o no facilitar les adaptacions necessàries per a una persona amb discapacitat, tot i ser possibles i requerides.
- Assignar tasques innecessàriament difícils, desproporcionadament exigents o excloents, amb coneixement de les limitacions derivades de la discapacitat, amb la finalitat o l'efecte de menyscar la dignitat de la persona treballadora.
- Fer comentaris despectius o burletes referents a la discapacitat d'una persona, tant si són explícits com si són velats, especialment si es produeixen en contextos públics o davant de tercers.



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball

- Explicar acudits, fer imitacions o gestos ofensius que ridiculitzin o menyspreïn les persones amb discapacitat.
- Qüestionar de manera reiterada o pública l'existència o grau de discapacitat d'una persona, o posar en dubte la necessitat d'adaptacions, especialment si això genera inseguretat o tensió en l'ambient laboral.
- Adoptar actituds paternalistes o infantilitzadores vers una persona amb discapacitat.
- Negar oportunitats de promoció o de participació en formacions, projectes o reunions per motiu de discapacitat.
- Ignorar o menysprear les aportacions, propostes o opinions d'una persona amb discapacitat en l'exercici de les seves funcions, per motiu o raó de la seva condició.

6.5.3. Assetjament per motius de religió o conviccions, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social

Com dèiem, aquest protocol també es pot utilitzar per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de qualsevol actuació que suposi discriminació per raó de religió o conviccions, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. L'assetjament per altres discriminacions fa referència a qualsevol comportament hostil, ofensiu o de menyscabament cap a una persona basat en una de les característiques protegides esmentades. Aquest tipus d'assetjament comporta una afectació negativa a la dignitat de la persona, creant un entorn laboral intimidatori, degradant, humil o ofensiu.

A tall d'exemple, i sense caràcter taxatiu, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament:

Per motius de religió o conviccions:

- Fer comentaris despectius o burles sobre creences religioses o pràctiques de fe o pel fet de ser ateu o agnòstic.



- Pressionar algú perquè no desenvolupi costums religiosos, com dejunis o pregàries, o exigir-li que s'adapti a pràctiques contràries a les seves creences.

Per motius d'edat:

- Excloure una persona de formacions o projectes pel seu jove o avançat rang d'edat.
- Fer bromes o comentaris reiterats sobre la capacitat o adaptabilitat de la persona en funció de l'edat, com ara la referència a la "poca experiència", a la "lentitud" o a la manca d'adaptació als mitjans digitals.

Per motius de llengua:

- Fer burles o desqualificacions reiterades per l'accent o l'ús d'una varietat dialectal diferent del català.
- Fer comentaris ofensius o menysprear l'obligació d'emprar normalment el català.

Per motius d'opinió:

- Penalitzar o aïllar una persona per manifestar opinions sindicals, socials, polítiques o ideològiques diferents, sempre que aquestes siguin respectuoses amb els drets humans.
- Rebutjar les aportacions de la persona per la seva ideologia.

Per lloc de naixement o veïnatge

- Discriminar per la regió d'origen, per exemple, no oferir les mateixes oportunitats o qüestionar la capacitat d'algú per la seva procedència.
- Fer comentaris o bromes reiterades per raons vinculades a la zona geogràfica o veïnatge de la persona, creant un ambient excloent.



7 Drets, obligacions i responsabilitats

Davant l'assetjament existeixen obligacions legals imposades a la direcció de l'ICGC, a la representació legal de les persones treballadores, a les mateixes persones treballadores de plantilla i a qualsevol altra persona a la qual li sigui d'aplicació aquest protocol. A més a més, hi ha orientacions adreçades a la direcció i a la representació legal de les persones treballadores que pretenen concretar les obligacions legals i solucionar els problemes pràctics que es plantegen en l'aplicació d'aquest protocol.

7.1. Obligacions legals i responsabilitats de la direcció

Amb la finalitat de protegir les persones treballadores davant de l'assetjament, els articles 4.2.c) d) i e) i 18 del RDL 2/2015, així com l'article 7 de la LO 3/2007 i l'article 33 de la Llei 17/2015 estableixen un seguit d'obligacions per a la direcció.

La direcció de l'ICGC té les següents obligacions:

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere o expressió de gènere;
 - A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene; i
 - Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, que comprèn la protecció enfront de l'assetjament.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica:
 - D'una banda, ha de garantir els drets laborals que s'han indicat en l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en el RDL 2/2015 i en el Conveni Col·lectiu, sense perjudici de l'adopció de mesures de millora.



- D'altra banda, ha de garantir que la salut de les persones treballadores no rebi cap dany durant la relació laboral. L'article 14 de la Llei 31/1995 estableix el dret de les persones treballadores a la salut, així com el deure de l'empresariat de protecció de la salut de les persones treballadores. Aquesta garantia de salut s'aconsegueix mitjançant mesures de tipus preventiu, recollides en la Llei 31/1995. Aquestes mesures es gestionen, principalment, a través de l'avaluació de riscos psicosocials (articles 14, 15 i 16 de la Llei 31/1995, entre d'altres).

3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Aquests procediments específics han d'incloure dos tipus de mesures:

- Mesures preventives.
- Procediments d'investigació de les denúncies.

L'incompliment de les obligacions indicades dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials previstes per la normativa vigent.

7.2. Representació legal de les persones treballadores: drets i obligacions

La negociació col·lectiva constitueix l'instrument idoni per articular els protocols, tant en l'àmbit de les mesures de prevenció, com dels procediments de resolució de denúncies. Per això, aquest protocol ha estat negociat i acordats amb la representació de les persones treballadores. Així mateix, per assolir la plena eficàcia del protocol és necessària la participació de la representació de les persones treballadores en el conjunt de les fases: acord, posada en marxa, realització de les actuacions necessàries i seguiment.

L'article 48.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes assigna l'obligació dels representants de les persones treballadores de contribuir a la



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball

prevenció de l'assetjament mitjançant la sensibilització. Aquest mandat legal es concreta en un seguit de funcions, com ara:

- Implicar-se en la definició de la política de l'empresa contra l'assetjament.
- Participar en el conjunt de les fases del protocol i en les accions que es realitzin en la seva implementació i seguiment.
- Contribuir a crear més cultura i sensibilitat sobre aquest tema.
- Establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments: contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts (la correcció dels procediments d'investigació, per exemple).
- Guardar confidencialitat i reserva i actuar amb respecte i discreció en la seva actuació com a membres de la Comissió de Prevenció i Investigació.
- Garantir la inexistència de represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.

7.3. Persones treballadores: drets, obligacions i recomanacions

La normativa que protegeix les persones treballadores davant l'assetjament és abundant, a través de drets i obligacions laborals que estan establerts en els articles 4, 5 i 19 del RDL 2/2015 i la Llei 31/1995, entre d'altres.

Drets: Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. És per això que la resta de persones treballadores tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.



Obligacions: Tothom té l'obligació de tractar la resta amb respecte especialment quan s'activi una denúncia i cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.

Recomanacions: Es recomana potenciar un paper actiu de les persones treballadores en la garantia de la tolerància zero davant l'assetjament. El seu paper és clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat envers el tema, i a garantir uns estàndards de conducta pròpia i cap a les altres persones que no siguin ofensius. Alhora, poden impedir l'assetjament si deixen clar que troben certs comportaments inacceptables i donen suport als companys i les companyes que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.



8 Prevenció

La millor manera d'actuar enfront de l'assetjament és amb mesures i accions preventives, mitjançant l'establiment de programes dirigits a la igualtat efectiva de dones i homes, a la lluita per erradicar la discriminació estructural entre sexes i per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, i per fer front a qualsevol altra discriminació en el lloc de treball. La forma més efectiva de materialitzar la prevenció és l'adquisició d'un compromís ferm de tolerància zero davant de l'assetjament, així com la creació d'un marc de relacions laborals igualitàries.

D'acord amb la LO 3/2007, les actuacions destinades a fer front a l'assetjament han de ser negociades amb la representació de les persones treballadores, i és fonamental que siguin conegudes pel conjunt de la plantilla. També la Llei 4/2023 estableix l'obligació de pactar a través de la negociació col·lectiva, i acordar amb la representació legal de les persones treballadores, les mesures per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGBTIQ+.

En aquest sentit, les accions de prevenció negociades entre la direcció de l'ICGC i la representació de les persones treballadores són les següents:

- Informació
 - Posar el protocol a disposició de tot el personal, informar de la seva existència en l'acollida del personal i publicar-lo a la intranet.
 - Elaborar i difondre informació en els formats escaients que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió a través dels mitjans de comunicació adequats (intranets, díptics, butlletins...).
 - Establir un sistema de consultes i assessorament (com una bústia, un correu electrònic o un telèfon) que permeti adreçar-se de manera confidencial i, si cal, anònima, per resoldre dubtes o rebre suport en situacions d'assetjament.



- Informar de l'existència d'aquest protocol a les empreses amb qui l'ICGC estipuli un contracte.
- Sensibilització
 - Elaborar documents divulgatius sobre el compromís de l'ICGC per erradicar aquestes conductes, els drets i deures, les responsabilitats i els efectes de l'incompliment d'aquest protocol.
 - Difondre el compromís de l'ICGC per erradicar aquestes conductes de manera transversal a tota l'organització, mitjançant campanyes de sensibilització i altres iniciatives comunicatives.
 - Elaborar càpsules dirigides al personal per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, així com les sancions establertes.
 - Incorporar una clàusula específica relativa a les conductes que preveu aquest protocol als plecs de prescripcions tècniques dels contractes administratius.
 - Incorporar una clàusula específica relativa a les conductes que preveu aquest protocol en els convenis de pràctiques.
- Detecció
 - Establir instruments d'identificació precoç de les conductes que descriu aquest protocol per al conjunt del personal i comandaments.
 - Establir les mesures adequades per integrar la perspectiva de gènere en l'organització dels espais dels centres de treball, per tal d'eliminar els factors de risc que faciliten l'aparició de situacions discriminatòries, violentes o assetjants, i garantir, així, que els centres de treball siguin segurs i accessibles per a tot el personal, especialment per a les dones i les persones LGBTI.
 - Promoure estils de gestió i lideratge participatius, que afavoreixin la cohesió grupal i el flux d'informació entre les persones treballadores.
 - Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en detectar-los.



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball

- Fer enquestes anònimes a tot el personal sobre la percepció de situacions d'assetjament i sobre el coneixement respecte d'aquest.
- Formació
 - Planificar la formació obligatòria sobre igualtat de gènere, diversitat sexual i de gènere, i no-discriminació, així com sobre prevenció i detecció de les conductes recollides en aquest protocol, per a tot el personal.
 - Planificar la formació obligatòria especialitzada per a totes les persones que intervinguin en l'aplicació d'aquest protocol, amb especial atenció a les que participin en el procés d'investigació i la incoació d'expedients.
 - Fer altres accions de formació (cursos, tallers, sessions informatives...)
- Persones trans
 - Vetllar per l'aplicació àgil del canvi de nom de les persones trans assegurant que el nom sentit aparegui en tota la documentació i els processos que depenen de l'ICGC.



9 Principis rectors i garanties del procediment

El procediment d'intervenció es regeix pels principis i garanties que tot seguit s'enumeren, si bé caldrà tenir en compte també els drets i obligacions establerts per la LO 3/2018, la Llei 19/2013 i la Llei 19/2014:

- **Dignitat:** Es garantirà un entorn lliure d'humiliacions, menyspreu o qualsevol tipus de tracte degradant o vexatori. Les actuacions preservaran el valor intrínsec de cada individu, així com la seva integritat física, emocional i moral.
- **No-discriminació:** Es garantirà la igualtat de tracte per a totes les persones, amb independència de la seva raça, sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, religió, llengua, opinió, origen geogràfic, edat o qualsevol altra condició personal o social, i es vetllarà perquè cap actuació, decisió o omissió comporti discriminació directa o indirecta.
- **Equitat:** Es tindran en compte les circumstàncies individuals de cada cas per garantir un tracte just i equilibrat. Es procurarà corregir possibles desigualtats preexistents i adaptar les actuacions perquè cap persona es vegi en situació de desavantatge pel seu context personal, social o laboral.
- **Discreció:** S'actuarà amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les persones implicades podran estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.
- **Lleialtat institucional i oportunitat:** Les actuacions es desenvoluparan en un marc de cooperació lleial entre les diferents àrees i unitats implicades. Es garantirà que les intervencions es duguin a terme en el moment adequat i amb la proporcionalitat necessària, en funció de la naturalesa dels fets i de l'impacte en les persones afectades.
- **Confidencialitat:** La informació recopilada en les actuacions tindrà caràcter confidencial, les persones que intervenen en el procediment tenen el deure de guardar confidencialitat i reserva, i no podran transmetre-la ni divulgar-la. Les dades sobre la salut es tractaran



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball

de manera específica, i així s'incorporaran a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

- **Informació:** Totes les persones implicades tindran dret a 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.
- **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 es faran en el mínim temps possible, sense demores indegudes, respectant els terminis que es determinen en cada part del procés i que consten al protocol.
- **Tracte just:** Es garantirà l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment hauran d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- **Restitució de les víctimes:** Si l'assetjament s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima, cal restituir-li les seves condicions anteriors si així ho sol·licita.
- **Protecció davant de possibles represàlies:** Cap persona implicada no ha de patir represàlies per participar en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi incorporaran els resultats de les denúncies investigades i provades.
- **Eficàcia:** Les actuacions derivades del protocol s'han de dur a terme amb l'objectiu d'obtenir resultats concrets i útils per prevenir, detectar i intervenir davant situacions d'assetjament.
- **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'ICGC 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 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.



10 Comissió de Prevenció i Investigació

Per tal d'aplicar aquest protocol, es crea la Comissió de Prevenció i Investigació.

10.1. Funcions

La Comissió de Prevenció i Investigació té dues funcions diferenciades:

D'una banda, té la funció de fer el seguiment i l'impuls de totes les mesures i accions preventives previstes en aquest protocol, entre les quals ha de promoure les accions de sensibilització i informació, les accions de detecció, les accions de formació i vetllar per l'aplicació àgil del canvi de nom de les persones trans.

De l'altra, té la funció d'investigar a fons les denúncies d'assetjament que es produeixin en el marc de l'ICGC, emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i les mesures necessàries. Concretament, les seves funcions com a òrgan que assumeix la investigació són les següents:

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



La Comissió es reunirà les vegades que consideri oportunes per tal d'acomplir les tasques assignades en funció dels casos o denúncies rebudes i com a mínim, i de manera ordinària, una vegada a l'any per tal d'avaluar l'aplicació del protocol i compartir aquells aspectes que puguin millorar-ne l'actuació.

10.2. Composició

La Comissió estarà formada per quatre o cinc persones (excepcionalment, sis persones), ha de cercar la tendència a la paritat entenent-la com una distribució del 40% (mínim) i el 60% (màxim) tant de dones com d'homes, i vetllar per la presència de persones LGBTIQ+ i persones no-binàries. Totes les persones que integrin de la comissió han d'estar formades en la matèria. Concretament, la comissió estarà formada per les persones següents:

- Una persona de l'àrea de Gestió de Persones.
- Dues persones del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, de les quals una delegada de prevenció.
- Una persona del Comitè d'Empresa o la delegada de personal del CST Pirineus, segons correspongui
- Una persona de referència, si escau

Per cada persona membre de la comissió, caldrà designar-ne una de suplent (amb l'excepció del delegat o delegada de personal del CST Pirineus en què això no és possible). Si la persona de referència en el procés no és membre de la comissió, caldrà incorporar-la amb plena capacitat decisòria. En cas que, a conseqüència de l'aplicació dels supòsits d'incompatibilitat o d'altres motius degudament acreditats, tant la persona titular com la suplent designades quedin invalidades, la resta de membres duran a terme el procés d'investigació amb plena validesa i capacitat decisòria.



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball

Així mateix, si en el procediment hi està implicada, com a part denunciant o denunciada, una persona treballadora del CST Pirineus, la delegada de personal d'aquest centre substituirà la membre del Comitè d'Empresa designada per participar en el procés. Aquesta substitució no s'aplicarà si la delegada de personal està també implicada en el cas, es troba en alguna situació d'incompatibilitat o concorre un altre motiu degudament justificat que n'impedeixi la participació. En aquest darrer supòsit, si la persona de referència que s'incorpora a la Comissió no és treballadora del CST Pirineus, caldrà incorporar-hi una altra persona per garantir que, com a mínim, una de les membres de la Comissió és treballadora del CST Pirineus. Només en aquest cas, de manera excepcional, la Comissió estarà formada per sis persones amb plena capacitat decisòria. L'elecció d'aquesta sisena persona es farà per acord dels membres de la Comissió d'entre les persones treballadores del CST Pirineus que disposin de formació en la matèria i cercant la tendència a la paritat. Sota cap concepte es podrà acordar la incorporació a la Comissió d'una persona que no disposi de la formació adequada.

Si, a conseqüència de l'aplicació dels supòsits d'incompatibilitat o per qualsevol altre motiu degudament acreditat, no fos possible que una persona treballadora del CST Pirineus formés part de la Comissió, caldrà deixar-ne constància de manera expressa en l'informe de resolució. En cap cas, la no-incorporació a la Comissió d'una persona del CST Pirineus per impossibilitat degudament justificada invalidarà el procediment d'investigació ni la resolució del cas.

D'altra banda, si la Comissió considera necessària la intervenció d'algun agent o persona experta en la temàtica, s'hi podrà acollir en qualsevol de les fases del procés, tenint veu però sense capacitat decisòria.

La persona membre de l'àrea de Gestió de Persones, o qui en sigui suplent, serà la persona que assumirà les funcions d'instrucció. Serà l'encarregada de dirigir totes les actuacions de la fase de denúncia interna i investigació. En cas que, a conseqüència de l'aplicació dels supòsits



d'incompatibilitat o d'altres motius degudament acreditats, tant la persona titular com la suplent quedin invalidades, la Comissió haurà de designar, d'entre els seus membres, la persona que assumirà les funcions d'instrucció del procediment.

10.3. Incompatibilitats

La persona que es trobi en algun dels supòsits següents quedarà invalidada per formar part del procediment concret i haurà de ser substituïda per la suplent prèviament designada:

- La que tingui relació de parentiu, amiatat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.
- La que tingui la condició de superioritat o subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la persona assetjada.
- La que tingui la condició de superioritat o subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la persona denunciada.

Així mateix, si una persona membre de la Comissió és denunciada, quedarà invalidada per formar part de qualsevol procediment fins a la resolució del seu propi cas.

La incompatibilitat d'una persona membre de la Comissió per actuar en un procediment concret pot ser al·legada per ella mateixa, per qualsevol altra persona membre de la Comissió o per qualsevol de les parts que intervenen en el procés.

10.4. Persones de referència

Les persones de referència han d'estar formades en la matèria i seran encarregades d'informar, assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada durant la fase de comunicació i assessorament. Han d'actuar amb discreció i garantint la confidencialitat.



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball

Cal concretar un mínim de dues persones de referències, una de les quals representant de la direcció i l'altra de la representació de les persones treballadores, per facilitar que la persona que vol presentar una comunicació pugui triar. Així mateix, cal que almenys una de les persones de referència sigui dona i vetllar per la presència de persones de referència LGBTIQ+. A més a més, cal concretar una persona de referència del CST Pirineus. Les funcions de persona de referència són totalment compatibles amb les d'agent d'igualtat quan l'ICGC en tingui.

Les persones de referència seran nomenades amb l'acord de la direcció i la representació de les persones treballadores. És important que comptin amb el respecte i la confiança de l'organització, ja que han de poder realitzar les seves funcions per a la totalitat de membres de l'ICGC. En la difusió d'aquest protocol caldrà també identificar els noms i la forma de contacte de les persones de referència.

Les actuacions de la persona de referència són les següents:

1. Informar i assessorar la persona afectada. Ha d'informar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut del protocol, i les opcions i accions que pot emprendre. També l'ha d'informar sobre les obligacions de l'ICGC i la responsabilitat en la qual aquest pot incórrer si les incompleix, així com sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia. En el supòsit que la persona afectada decideixi presentar denúncia, la persona de referència ha de donar-li suport en la seva redacció. També ha d'informar-la sobre la possibilitat d'acudir a tota mena d'assessorament extern (psicològic, legal...), així com sobre el dret a rebre atenció per a la seva salut física i psíquica.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés. Ha d'acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què el procés finalitzi.



3. Proposar l'adopció de mesures cautelars o preventives. Pot proposar a la direcció de l'ICGC, si escau, l'adopció de mesures cautelars o preventives.



11

Vies de resolució de les situacions d'assetjament

En el cas que es produeixi una presumpta situació d'assetjament a l'ICGC, hi ha dues vies de resolució: la interna (ICGC) i l'externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). El fet d'utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també l'altra.

11.1. La via interna: el procediment d'actuació

La via interna, en el marc del mateix ICGC, es fonamenta en dos grans objectius. D'una banda, la definició de procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries. De l'altra, la definició i l'establiment de mecanismes de suport i assistència a les persones que poden estar patint o haver patit una situació d'assetjament. Per assolir aquests objectius, d'acord amb el que estableix l'article 48 de la LO 3/2007 i l'article 15 de la llei 4/2023, l'ICGC disposa d'aquest protocol.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les diferents fases de la via interna. Vegeu també l'annex 1 on es mostra el diagrama d'actuació.

11.1.1. Fase prèvia: Comunicació i assessorament

Aquesta fase del procediment intern s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i d'assessorament. La comunicació s'ha de formular una vegada 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, si qui fa el contacte és la persona afectada, mitjançant una conversa amb una persona de referència. Per tant, la comunicació la pot fer tant la persona afecta com qualsevol persona que adverteixi una conducta d'assetjament.



L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i, si escau, preparar la fase de denúncia interna i investigació. Aquesta fase, que té una durada màxima de tres dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que inicia les actuacions de comunicació i assessorament.

Les persones de referència són les responsables d'informar, assessorar i acompanyar la persona afectada durant aquesta fase. En aquest sentit, en el supòsit que no sigui la persona afectada qui faci la comunicació de la percepció o sospita que s'està produint un cas d'assetjament, la persona de la Comissió que en tingui coneixement hi contactarà per tal que decideixi si vol contactar amb una persona de referència i iniciar així la fase prèvia de comunicació i assessorament.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

- Que la persona afectada decideixi presentar denúncia. En aquest cas, la persona de referència li ha d'oferir assessorament i suport per concretar la denúncia.
- 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, la persona de referència ho ha de posar en coneixement de la Comissió de Prevenció i Investigació i de la direcció, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal que valorin si cal intensificar les mesures preventives, de sensibilització i de formació, o per emprendre les actuacions que es considerin necessàries per fer front als indicis percebuts.
- 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.



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball

En la fase de comunicació i assessorament, la persona de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generin 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. En tots els casos, s'han de tenir en compte les comunicacions rebudes a efectes estadístics per al seguiment del protocol, sense identificar les dades de les persones implicades i és a aquests efectes que caldrà traslladar-ho a la Comissió de Prevenció i Investigació.

11.1.2. Fase 1: Denúncia interna i investigació

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

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia ha de fer 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.

Les persones que intervinguin 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 de les quals tinguin coneixement. Per tal de garantir el principi de confidencialitat, des del moment en què es formuli la denúncia, 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-



ne la identitat. Així mateix, les comunicacions a qualsevol de les parts afectades contindran la paraula “confidencial” i se n'ha de preservar la confidencialitat.

La denúncia l'ha de presentar la persona afectada, assessorada, si així ho sol·licita, per la persona de referència. S'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna normalitzat (vegeu l'annex 2). El contingut de la denúncia, d'acord amb aquest model, ha d'incloure, com a mínim:

- El nom i cognoms i el lloc de treball de la persona que presenta la denúncia.
- El nom i cognoms i el lloc de treball de la presumpta persona assetjadora.
- Els noms i cognoms de possibles testimonis.
- La descripció dels fets (lloc i dates, durada, freqüència dels fets...)

La denúncia s'ha de presentar a la persona membre de l'àrea de Gestió de Persones que forma part de la Comissió de Prevenció i Investigació utilitzant el formulari de denúncia interna que s'incorpora a l'annex d'aquest protocol, preferiblement per correu electrònic amb acusament de rebuda. En cas que aquesta persona es trobi absent o en algun dels supòsits d'incompatibilitat, la denúncia s'ha de presentar a la persona suplent prèviament designada. Si tampoc és possible presentar-li a la persona suplent per algun motiu (malaltia, vacances, etc.), s'ha de presentar a qualsevol altre membre de la Comissió de Prevenció i Investigació.

La Comissió de Prevenció i Investigació investiga a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'ICGC. Per a la investigació disposarà dels instruments tècnics elaborats a aquest efecte, els quals han d'incloure, com a mínim, entrevistes a les persones afectades, és a dir, la part presumptament assetjadora i la part presumptament assetjada, i, si n'hi ha, als i les testimonis proposades per les persones implicades i la resta del personal que tingui informació rellevant sobre el cas.



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball

Es convocarà als i les testimonis en dies o en franges horàries diferents i en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària, per tal que puguin oferir la seva versió dels fets denunciats i aportar les proves o els indicis en què es fonamentin. Al començament de cada entrevista, s'informarà les persones implicades i els testimonis que l'informe resultant de la investigació que es dugui a terme en el marc d'aquest protocol té el caràcter d'informació reservada i que es podrà incorporar a l'expedient disciplinari que es pugui incoar perquè la direcció determini l'existència de responsabilitat disciplinària pels fets investigats. Les actuacions d'investigació continuaran en cas que la part presumptament autora de conductes pròpies d'assetjament hagi estat degudament citada a l'entrevista i decideixi no comparèixer-hi sense cap causa justificada. En qualsevol moment, abans de l'informe de les actuacions, la presumpta víctima podrà aportar noves proves que no estiguessin a la seva disposició en el moment de la presentació de la denúncia.

Una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al seu tancament, en funció del risc i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, la Comissió de Prevenció i Investigació pot proposar a la Direcció de l'ICGC l'adopció de mesures cautelars (p. ex. canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...) per garantir la protecció suficient de la víctima. Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball o salarials de la persona assetjada i aquesta les ha d'acceptar. Per tal d'evitar la revictimització de la presumpta víctima, en cas que l'adopció de mesures cautelars consisteixi en un canvi de lloc de treball, aquesta ha de tenir la possibilitat de decidir si vol ser ella o bé la persona denunciada la que canviï de lloc. En cap cas, les mesures poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada.

El procés d'investigació ha de concloure amb un informe vinculant en què s'incloguin les conclusions a les quals s'ha arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients. L'informe s'ha d'emetre en un dels sentits següents:



- Constatar indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i proposar la incoació d'un expedient disciplinari i l'establiment o el manteniment de mesures cautelars.
- No constatar indicis de conductes d'assetjament en els termes que fa referència aquest protocol, però constatar indicis que la situació analitzada pot constituir una altra falta disciplinària i proposar l'establiment de mesures cautelars.
- No constatar indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol ni de cap altra conducta susceptible de ser sancionada disciplinàriament i proposar l'aplicació de mesures per a la resolució del conflicte laboral.
- Establir procediments per resoldre conflictes interpersonals.

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

- La identificació de la persona que ha presentat la denúncia.
- La identificació de la persona o de les persones presumptament assetjades.
- La identificació de la persona o de les persones presumptament assetjadors.
- La relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Els antecedents del cas, la denúncia i les circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions dutes a terme.
Quan s'hagin realitzat 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.
- Les 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 represàlies per part de la persona assetjadora;



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball

- 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 greus alteracions, acreditades pel personal mèdic;
 - Si s'ha pressionat o coaccionat a la persona assetjada, els i les testimonis o les persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació.
- Les conclusions.
 - Les mesures correctores.

En cas que de l'informe en resulti que les dades aportades o els i les testimonis són falsos, la direcció podrà incoar un expedient disciplinari a les persones responsables. Cal tenir en compte que els fets no provats no equivalen a les denúncies falses.

La Comissió de Prevenció i Investigació és la responsable de la gestió i custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase (comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.). L'ICGC ha de posar a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació s'ha de remetre, en un termini màxim de quinze dies hàbils des de la interposició de la denúncia, a la direcció de l'ICGC, o a la persona en qui delegui, per emetre'n la resolució.

11.1.3. Fase 2: Resolució

L'objectiu d'aquesta fase és emetre la resolució del cas. Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió de Prevenció i Investigació, la direcció de l'ICGC, o la persona en qui delegui, ha



d'emetre la resolució del cas en un termini màxim de vint dies hàbils des de l'inici del procediment, ampliables fins a trenta dies hàbils. Aquesta resolució s'ha d'emetre en funció dels resultats de l'informe emès per la Comissió de Prevenció i Investigació:

- a) Si l'informe determina que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Arxivament de la denúncia.
- b) Si l'informe determina que hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Incoació de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament.
 - Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara, canvi de lloc o de centre de treball)

La incoació de l'expedient sancionador es farà d'acord amb el RDL 2/2015, el Conveni col·lectiu i qualsevol altra norma aplicable a aquest efecte. En aquest sentit, l'article 47.6.k del Conveni col·lectiu determina que és una falta molt greu *"tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe"*.

Per tal d'evitar la duplicitat d'actuacions, en consideració a l'existència prèvia d'un procediment d'investigació que compleix amb totes les garanties, d'acord amb l'informe emès per la Comissió de Prevenció i Investigació, en els casos de presumptes faltes constitutives d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball, s'aplicarà el següent procediment:

1. Es lliurarà a la persona investigada un plec de càrrecs detallant els fets imputats, els drets i obligacions presumptament vulnerats, la normativa infringida i la falta comesa. La



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball

persona investigada disposarà de 72 hores per presentar un escrit de descàrrec davant de la direcció de l'ICGC.

2. En un termini màxim de 48 hores des de la recepció de l'escrit de descàrrec, la direcció de l'ICGC emetrà una resolució en què determinarà si la persona denunciada ha incorregut en alguna de les faltes tipificades a l'article 47 del Conveni col·lectiu, especialment si ha incorregut en la falta prevista a l'article 47.6.k. En cas afirmatiu, s'aplicarà una sanció motivada i justificada degudament. Si es determina que no s'ha comès cap falta, el procediment es donarà per conclòs i les actuacions s'arxivaran.

Aquest procediment substitueix, per als casos previstos en aquest protocol, el procediment sancionador general recollit a l'article 47 del Conveni col·lectiu que continuarà aplicant-se per a la resta de casos. Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en el Conveni col·lectiu, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari mitjançant el procediment que correspongui. Així mateix, tant si l'expedient acaba en 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.

11.2. Les vies externes: administrativa i judicial

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

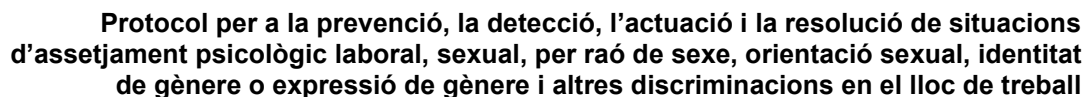
És recomanable acudir en primer lloc a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial laboral. L'actuació de la Inspecció de Treball no solament té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici, sinó que els fets constatats en aquesta actuació tenen presumpció de certesa i poden 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.



12 Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol

Per tal de fer l'avaluació i el seguiment del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball, dos cops l'any es durà a terme una reunió en què participaran la direcció de l'ICGC, les persones de referència, les persones que integren la Comissió de Prevenció i Investigació i els representants legals de les persones treballadores. Així mateix, caldrà elaborar un informe d'avaluació anual. Aquest informe d'avaluació tindrà en compte els següents indicadors:

- El nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament (i el seu percentatge sobre el total de persones treballadores).
- El nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament (i el seu percentatge sobre el total de persones treballadores).
- El nombre de procediments sancionadors per assetjament que han tingut lloc durant l'any.
- El nombre total de consultes realitzades sobre assetjament.
- El nombre de casos d'assetjament resolts en què s'han aplicat mesures cautelars.
- La proporció de denúncies d'assetjament per tipus de relació (horitzontal, vertical descendent o vertical ascendent).
- La distribució dels casos per tipus d'assetjament: psicològic, sexual, per raó de sexe, per orientació sexual, per identitat de gènere, per expressió de gènere o per altres discriminacions en el lloc de treball.
- El nombre anual de mesures preventives i de sensibilització que s'han portat a terme (hores de sensibilització i formació i llista de mesures).
- El nombre de queixes informals resoltes abans de convertir-se en denúncies formals.

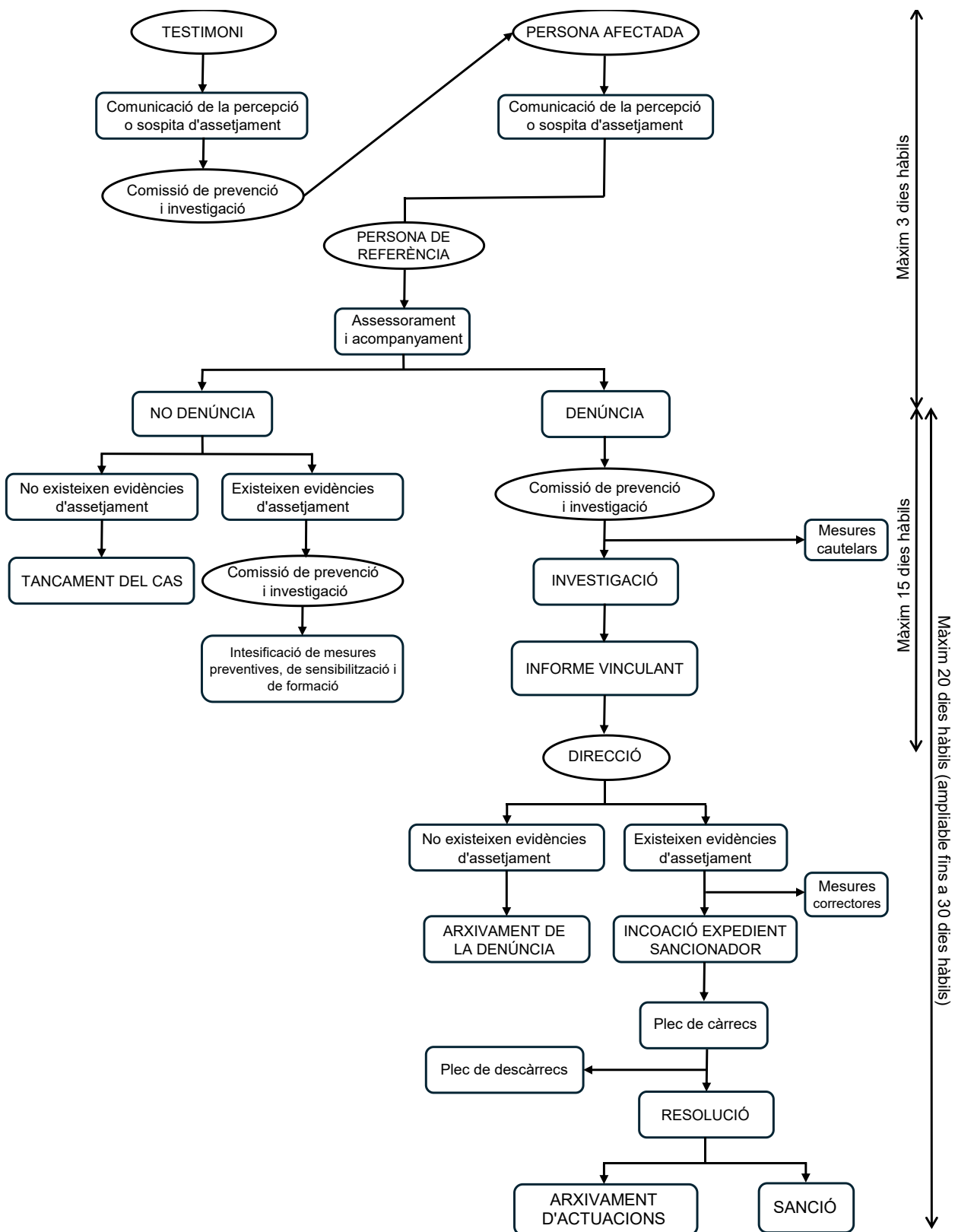


Les persones que tot seguit s'indiquen són les persones membres i suplents de la Comissió de Previsió i Investigació en el moment de l'aprovació d'aquest protocol:

- **Una persona de l'àrea de Gestió de Persones:**
 - Èric Gómez (titular) Maria Ortega (suplent)
- **Dues persones del Comitè de Seguretat i Salut Laboral:**
 - Laura Marimon (titular) Tais Arza (suplent)
 - Neus Querol (titular) Fabian Bellmunt (suplent)
- **Una persona del Comitè d'Empresa o la delegada de personal del CST Pirineus, segons correspongui:**
 - Lluís Escudé (titular) José Villaverde (suplent)
 - Olga Costa (delegada de personal del CST Pirineus)



14 ANNEX 2: Diagrama d'actuació





15 ANNEX 3: Model de denúncia interna

Formulari de denúncia interna. Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions en el lloc de treball

Dades de la persona denunciada

Nom i Cognoms		DNI/NIE	
Edat	Gènere ☐ Home ☐ Dona ☐ No-binari		
Domicili del centre de treball		Lloc de treball	
Telèfon de contacte		Adreça electrònica	

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i Cognoms		DNI/NIE	
Edat	Gènere ☐ Home ☐ Dona ☐ No-binari		
Domicili del centre de treball		Lloc de treball	
Telèfon de contacte		Adreça electrònica	

Relat dels fets

(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)



Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognom i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia? ☐ Sí ☐ No

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona de referència han estat:

- ☐ Existència d'evidències d'una situació d'assetjament
- ☐ No existència d'evidències d'una situació d'assetjament

He rebut,

Signatura de la persona que rep la denúncia
Nom i cognoms

Signatura de la persona que denuncia
Nom i cognoms

Dades de contacte

Lloc i data