



PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, LA
DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL
SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE
SITUACIONS D'ASSETJAMENT
PSICOLÒGIC, SEXUAL, PER RAÓ DE
SEXE I LGTBIFÒBIC A L'ÀMBIT
LABORAL DE L'IDIBELL

2024-2027



ÍNDEX

1.	Introducció.....	2
2.	Marc legal i normatiu.....	3
3.	Objectius.....	7
4.	Àmbit d'aplicació.....	8
5.	Marc conceptual.....	9
6.	La Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment.....	22
7.	Mesures preventives i de detecció.....	26
8.	Garanties i principis rectors del procés d'investigació.....	28
9.	Vies de denúncia.....	31
10.	Procediment d'actuació de la CPDARS davant d'una situació d'assetjament (Via interna) 33	
	Procediment sense consentiment d'investigació interna.....	34
	Procediment amb consentiment d'investigació interna.....	36
11.	Aplicació de mesures.....	43
12.	Resolució i seguiment.....	49
13.	Bibliografia.....	49
14.	Annexos.....	51
	Annex 1: Normativa de referència.....	51
	Annex 2: Membres de la CPDARS i forma de contacte.....	53
	Annex 3: Sol·licitud de comunicació per una situació d'assetjament.....	54
	Annex 4: Sol·licitud i consentiment informat per a l'inici d'una investigació interna.....	55
	Annex 5: Compromís de confidencialitat dels i de les testimonis en un procés d'investigació interna per assetjament.....	57
	Annex 6: Declaració responsable dels i de les membres de la CPDARS de no incórrer en cap supòsit d'incompatibilitat.....	58
	Annex 7: Informe de conclusions.....	59



1. Introducció

L'Institut d'Investigació Biomèdica de Bellvitge (IDIBELL) és un centre de recerca en biomedicina participat per l'Hospital Universitari de Bellvitge i l'Hospital de Viladecans de l'Institut Català de la Salut, l'Institut Català d'Oncologia, la Universitat de Barcelona i l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat. Els focus de la recerca a l'IDIBELL són el càncer, les neurociències, la medicina translacional i la medicina regenerativa. La recerca, la innovació i la societat són els pilars sobre els quals els equips investigadors treballen cada dia per tal de millorar la qualitat de vida dels ciutadans i ciutadanes.

L'IDIBELL és un centre CERCA de la Generalitat de Catalunya i membre del Campus d'Excel·lència Internacional de la Universitat de Barcelona (HUBc). El 2009 es va convertir en un dels primers cinc centres de recerca espanyols acreditats com a institut de recerca en salut per l'Instituto de Salud Carlos III. El 2015, la Comissió Europea va reconèixer l'IDIBELL amb el segell "HR Excellence in Research", que identifica l'IDIBELL com a proveïdor i defensor d'un entorn de treball en recerca estimulant.

La igualtat de gènere és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals i europeus, a més de en documents i lleis estatals. La incorporació de polítiques per a la prevenció, la detecció, l'abordatge, el seguiment i la reparació de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i lgtbifòbic a l'àmbit laboral permet una gestió més participativa, més integradora i respectuosa contribuint a erradicar situacions de discriminació i violència.

Les polítiques d'assetjament no requereixen únicament de l'habilitació de nous procediments, sinó del compromís per impulsar, des dels màxims òrgans directius, des de les representacions sindicals i des de totes les persones treballadores, les polítiques i pràctiques que assegurin la prevenció, detecció, abordatge, seguiment i reparació de les situacions d'assetjament.

L'IDIBELL declara el seu compromís amb l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats, així com l'impuls i foment de mesures per prevenir l'assetjament.



2. Marc legal i normatiu

En els darrers vint-i-cinc anys són diverses les normes i lleis aprovades que fan referència a la prevenció i l'actuació de situacions d'assetjament a la feina, incorporant aspectes cabdals com ara la necessitat d'aplicar la mirada interseccional en l'abordatge de l'assetjament o el principi de reparació i garantia de no repetició, propis de la justícia restaurativa.

En primer lloc, en l'àmbit estatal, cal remarcar l'aprovació de la [Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes](#), que va suposar un punt d'inflexió important en establir l'obligatorietat de mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament: «les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte». I continua «amb aquesta finalitat, es poden establir mesures que s'han de negociar amb els [i les] representants dels treballadors [i treballadores], com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació» (art. 48).

A partir d'aquesta llei, són promulgades diverses normes d'abast autonòmic, com ara la [Llei catalana 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista](#), en què es fa menció, per primera vegada, a la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i per raó de sexe; tot partint de les definicions d'assetjament i assetjament sexual recollides a la Directiva 2002/73/CEE del Parlament Europeu i del Consell, la qual estableix que l'assetjament relacionat amb el sexe d'una persona i l'assetjament sexual “són contraris al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones” i “es consideraran discriminació per raó de sexe”.

La Llei 5/2008 ha estat modificada recentment per la [Llei 17/2020, del 22 de desembre, del dret de les dones a erradicar la violència masclista](#), la qual amplia, reforça i actualitza la Llei 5/2008, alhora que protegeix els drets de les



dones transgènere i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere. En particular, s'incorpora el tractament de qüestions com l'especificació que la violència masclista es pot causar tant per acció com per omissió. També s'introdueix la regulació de les violències digitals i la reparació com a principi rector de l'abordatge de les violències masclistes, així com la perspectiva interseccional, aspectes que caldrà incorporar en els protocols específics de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament.

Pel que fa a l'assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat sexual o de gènere i d'expressió de gènere, no podem oblidar la importància de l'aprovació de la [Llei catalana 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia](#), que recull el dret de les persones a no ésser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en l'àmbit laboral, obligant les empreses a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI, a través de l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral i instant que el personal d'inspecció de treball, de prevenció de riscos laborals, així com la RLT rebin formació específica en relació a les discriminacions que poden patir aquestes persones.

També en l'àmbit català, cal remarcar la [Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#), que obliga les organitzacions empresarials a establir mecanismes que permetin donar resposta a denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, així com a complir el protocol intern per a la prevenció i abordatge de l'assetjament.

La [Llei catalana 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació](#), s'aprova amb la voluntat d'establir el marc general de regulació per a garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació incloses aquelles discriminacions per motius de sexe, orientació



sexual, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

La Llei estatal 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació, ve a referendar la llei catalana i prohibeix tota forma de discriminació, inclòs l'assetjament discriminatori. Així mateix, en aquesta norma es defineix allò que s'entén per discriminació directa i indirecta, per associació o per error, així com múltiple i interseccional.

D'altra banda, la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, inclou l'assetjament sexual dins de la consideració de violència sexual, en tant que acte de naturalesa sexual no consentit o que condiciona el lliure desenvolupament de la vida sexual en l'àmbit públic o privat. Així mateix, la disposició final quarta d'aquesta mateixa llei recull diverses tipologies d'assetjament que poden realitzar-se a través de mitjans digitals. Es tracta d'una llei que incorpora sancions penals associades a cadascun dels actes descrits.

Aquest protocol anul·la el RRH-PGS-011 i esdevindrà l'únic de referència i vigent per a qualsevol tipus d'assetjament, fins que se'n generi un altre que abordi de manera específica un o més tipus d'assetjament.

Finalment en relació al conveni col·lectiu d'aplicació:

Segon conveni col·lectiu de treball de l'empresa "Fundació Institut d'Investigació Biomèdica de Bellvitge" (IDIBELL):

Article 54.- Graduació de les faltes

De conformitat amb la classificació que conté l'article anterior, i sense caràcter restrictiu, l'enumeració de les faltes és la següent:



4.- Faltes molt greus:

- a) Mereixen aquesta consideració totes les que preveu l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors/es, i també l'abús d'autoritat per part dels caps.¹

- c) L'assetjament sexual, entenent com a tal tota conducta de naturalesa sexual o qualsevol altre comportament basat en el sexe que afecti a la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclosa la conducta de superiors i companys, sempre i quan aquesta conducta sigui indesitjada, irraonable, ofensiva pel subjecte passiu de la mateixa o creï un entorn laboral intimidador, hostil o humiliant per a la persona que és objecte de la mateixa; o la negativa al sotmetiment d'una persona a aquesta conducta sigui utilitzada com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional o a l'ocupació, sobre la continuació de l'ocupació, sobre el salari o sobre qualsevol altra decisió relativa al contingut de la relació laboral.

- d) L'assetjament moral o psicològic (*mobbing*), entenent com a tal el comportament negatiu entre companys o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual l'afectat/da és objecte d'una hostilitat extrema de forma sistemàtica i durant un temps perllongat, sigui quina sigui l'expressió de les situacions d'assetjament.

Article 55.- Sancions

Les sancions que puguin imposar-se al personal que hagi incorregut en falta o faltes degudament comprovades seran les següents:

4.- Per faltes molt greus:

¹ Article 54. Acomiadament disciplinari: g) El assetjament per motius d'origen racial o ètnic, religió o creences, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de gènere al empresari o a les persones que treballen a l'empresa.



Suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies; trasllat de Departament o Servei per un període de 3 mesos fins a un any; inhabilitació per ascendir de categoria durant tres anys com a màxim; acomiadament.

3. Objectius

El present protocol té els següents objectius:

Objectius generals

- > Desenvolupar el compromís amb l'erradicació de tota forma d'assetjament vinculada a les violències masclistes, a través de la creació d'una eina específica per a la seva prevenció, detecció, abordatge i reparació.
- > Prevenir i detectar possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere en el si de l'organització.
- > Promoure un discurs de rebuig i una adequada resposta davant de qualsevol forma d'assetjament, dedicant temps i recursos per a la sensibilització i la formació en aquesta matèria.
- > Establir mecanismes eficients i reparadors d'abordatge de possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere que es puguin donar a l'IDIBELL.

Objectius específics

- > Establir un pla de sensibilització formació en matèria d'assetjament orientat a la prevenció.
- > Aplicar instruments de detecció de l'assetjament.
- > Garantir que totes les persones i organitzacions que es relacionen amb l'IDIBELL per motiu de la seva feina – inclosos voluntariat i personal en



pràctiques – coneixen els canals de denúncia de situacions d'assetjament, així com el procediment d'actuació derivat.

- > Establir una comissió, degudament formada, responsable de la prevenció, detecció, seguiment, reparació i abordatge de situacions d'assetjament, tot detallant les seves funcions.
- > Incorporar clàusules, als contractes i convenis de col·laboració amb d'altres ens i entitats, que exigeixin l'acompliment de la normativa en igualtat.

4. Àmbit d'aplicació

Les disposicions del present Protocol s'aplicaran a **totes les persones vinculades a l'IDIBELL** independentment de quina sigui la seva posició jeràrquica, grup professional o tipus de vinculació jurídica.

Així, el protocol s'aplicarà a:

1. Tot el personal propi de l'IDIBELL, amb independència del tipus i durada del contracte i del caràcter o naturalesa jurídica de la relació que els vinculi.
2. Les persones que, tot i no formar part de l'IDIBELL, s'hi relacionin per raó de la seva feina.
3. En aquest sentit aquest Protocol també serà aplicable a situacions d'assetjament que es puguin donar entre el personal:
 - usuaris/ies de serveis (quan aquests/es darrers/es siguin els assetjats o assetjades)
 - proveïdors/es
 - col·laboradors/es externs/es, investigadors/es principals i altres
 - sol·licitants d'ocupació
 - becaris/ies
 - personal laboral provinent de contractes i subcontractacions



- voluntariat
- personal d'altres entitats (incloses entitats col·laboradores com grups d'investigació mixtes amb personal de varies entitats)
- personal en pràctiques

Queden excloses de l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol: els usuaris/ies de serveis i, en general, la ciutadania, quan aquesta sigui la part que duu a terme assetjament.

L'abast del protocol també inclou les conductes d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere comeses en actes organitzats per l'IDIBELL o en què participa, així com aquelles que tinguin lloc fora de l'horari laboral o comeses fora de la seu física o instal·lacions de l'organització, tan presencialment com a través de les tecnologies de la informació i la comunicació, i de les xarxes socials, sempre que la relació entre la o les persones assetjades i la persona o persones assetjadores derivi de la seva activitat laboral.

5. Marc conceptual

Assetjament sexual (Violència sexual)

Conjunt de comportaments verbals, no verbals o físics, no desitjats, d'índole sexual, que tenen com a objectiu o produeixen l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, generalment una dona, o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

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



Tot i que l'assetjament es caracteritza per un conjunt de conductes ofensives repetides en el temps, en el cas de l'assetjament sexual, certes conductes, atesa la seva gravetat, poden ser considerades assetjament tot i donar-se de forma singular.

De vegades l'assetjament sexual es manifesta en forma de xantatge sexual, és el que s'anomena com a assetjament d'intercanvi o *quid pro quo*:

Situació en què es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a certs requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. **Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.**

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual:

ASSETJAMENT SEXUAL		
VERBAL	NO VERBAL	FÍSIC
<ul style="list-style-type: none">> Comentaris obscens, bromes sexuals ofensives, orals o escrits, també per mitjans digitals.> Fer comentaris grollers o no desitjats sobre el cos o l'aparença física d'una persona.	<ul style="list-style-type: none">> Mirades lascives al cos.> Gestualitat obscena.> Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.	<ul style="list-style-type: none">> Apropament físic excessiu i invasió de l'espai personal.> Arraconaments; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.> El contacte físic



<ul style="list-style-type: none">> Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona, de forma oral o escrita, també per mitjans digitals.> Adreçar-se a una persona de forma denigrant i sexualitzada.> Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals i pràctiques sexuals.> Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.> Demandes de favors sexuals.	<ul style="list-style-type: none">> Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.	<p>deliberat i no sol·licitat (pessics, tocaments, freds, massatges no desitjats).</p>
---	--	--

Assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere (Assetjament discriminatori)

Conjunt de comportaments no desitjats per qui els rep, sostinguts en el temps, relacionats amb el sexe, l'orientació sexual, la identitat o expressió de gènere d'una persona, realitzats amb el propòsit o que tinguin l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat, llibertat, indemnitat o les seves condicions de treball, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti el desenvolupament de les seves funcions, la seva promoció i accés a càrrecs directius, la participació d'activitats formatives



i de capacitació, l'accés a mesures de seguretat i salut, així com a mesures de conciliació i beneficis socials o afecti la remuneració i el reconeixement professional.

Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries rebudes pel fet de ser dona, pel fet de ser trans, pel fet de ser intersexe, o pel fet de ser gai, lesbiana, bisexual o asexual, o pel fet de tenir una expressió de gènere diferent a la socialment esperada.

En l'àmbit laboral, aquestes tipologies d'assetjament es poden donar en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, però també en espais de relació formal com informal.

També cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament que poden estar presents durant l'embaràs i la maternitat: es tracta de formes d'assetjament per raó de sexe i són, amb diferència, les més prevalent en l'àmbit de les relacions laborals.

Es tracta de pressions i actuacions diverses, subtils o directes, adreçades a fer que les dones embarassades o en el moment d'incorporar-se al treball després de gaudir el permís de maternitat, es vegin forçades a renunciar als seus drets de conciliació o al lloc de treball o vegin les seves condicions laborals modificades o les seves responsabilitats degradades.

Aquest tipus d'assetjament també el poden patir homes, quan són penalitzats per gaudir el permís de paternitat o per acollir-se a drets de conciliació.

També s'inclourien el conjunt de pressions i actuacions adreçades a negar o penalitzar d'altres drets de conciliació derivats de l'assumpció de responsabilitats de cura i atenció a persones grans, amb discapacitat o malaltes.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere:



ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

- > Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats, el potencial intel·lectual i aportacions de les dones.
- > Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats, el potencial intel·lectual i aportacions de les persones intersexe².
- > Utilitzar humor sexista.
- > Utilitzar humor o formes degradants per referir-se a persones intersexe.
- > Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- > Assignar o demanar a una persona tasques basant-se en prejudicis sexistes.
- > Limitar l'ascens professional pel fet de ser dona o intersexe.
- > Degradar o modificar condicions de treball, funcions i responsabilitats arran de l'embaràs³ o d'una recent maternitat.
- > Denegar l'exercici de drets de conciliació.

ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL

- > Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones no heterosexuales o asexuals.
- > Utilitzar humor lesbofòbic, gaifòbic, bifòbic o asefòbic⁴.

² Les persones intersexe són aquelles que presenten caràcters sexuals (com els genitals, les gònades o els patrons cromosòmics) que no es corresponen amb la classificació binària dels cossos femenins i masculins.

Així, el concepte intersex descriu una àmplia gamma de variacions naturals del cos, en alguns casos, visibles en néixer, en uns altres casos, visibles a partir de la pubertat, mentre que algunes variacions no són físicament visibles.

³ L'adaptació del lloc de treball per motiu d'embaràs ha d'estar degudament justificada, respondre a una valoració prèvia del risc associat al lloc de treball i a la condició d'embaràs, i no ha d'implicar mai una reducció salarial ni una degradació de responsabilitats o de condicions de treball.

⁴ La lesbofòbia fa referència a l'aversion i discriminació cap a les persones lesbianes, la gaifòbia cap a les persones gais, la bifòbia cap a les persones bisexuals i l'asefòbia cap a les persones asexuals.



- > Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva preferència sexual o de la seva manca d'atracció sexual i/o d'experiències sexuals.
- > Ridiculitzar la persona en relació a la seva orientació sexual, ja sigui real o suposada.
- > Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) per raó de l'orientació sexual d'una persona, ja sigui real o suposada.
- > Tractar desigualment a una persona basant-se en la seva homosexualitat, bisexualitat o asexualitat, ja sigui real o suposada.
- > Expressions de serofòbia⁵ associades a l'homosexualitat d'una persona, ja sigui real o suposada.

ASSETJAMENT PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE

- > Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones trans.
- > Utilitzar humor trànsfob⁶.
- > Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva identitat sexual o de gènere o de la seva condició d'intersexualitat.
- > Ridiculitzar la persona en relació a la seva identitat sexual o de gènere o la seva condició d'intersexualitat.
- > Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) de les persones trans.
- > Negar-se a anomenar una persona trans segons la seva identitat sentida i nom triat o utilitzar deliberadament pronoms i articles que no es corresponguin amb el gènere amb el qual s'identifica.

⁵ Estigma i discriminació entorn a qüestions relatives al VIH/SIDA i especialment, a les persones seropositives.

⁶ La trànsfòbia fa referència a l'aversion i discriminació cap a les persones trans.



- > Expulsar o qüestionar les persones d'identitats sexuals/de gènere no normatives quan fan ús d'un bany/vestuari determinat.

ASSETJAMENT PER RAÓ D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE

- > Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- > Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva expressió de gènere.
- > Fer servir l'humor i imitar amb intenció de ridiculitzar la forma de caminar, vestir, gesticular, etc., d'una persona amb expressió de gènere no normativa.
- > Fer comentaris sobre l'orientació i/o pràctiques sexuals de dones amb expressió de gènere considerada masculina (gesticulacions, pentinat, vestuari i complements, etc.).
- > Fer comentaris sobre l'orientació i/o les pràctiques sexuals d'homes amb expressió de gènere considerada femenina (gesticulacions, pentinat, vestuari i complements, etc.).
- > Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) de les persones amb expressions de gènere no normatives.

Les diferents tipologies d'assetjament descrites es poden donar entre personal d'igual o diferent posició jeràrquica. Així, en funció de la relació laboral que hi hagi entre les persones involucrades en la situació d'assetjament, ens referirem a:

- > **Assetjament vertical descendent:** relació de superioritat jeràrquica entre la persona o persones assetjadores i la persona o persones assetjades.



- > **Assetjament vertical ascendent:** relació de subordinació jeràrquica entre la persona o persones assetjadores i la persona o persones assetjades.
- > **Assetjament horitzontal:** no es dona relació jeràrquica entre la persona o persones assetjadores i la persona o persones assetjades; es tracta d'una situació d'assetjament perpetrada per companys o companyes.

Assetjament ambiental

Es tracta d'un conjunt de conductes i formes de fer que configuren un clima de treball intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu o degradant.

- > L'assetjament ambiental pot ser sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere, d'origen o pertinença ètnica o racial, de diversitat funcional o d'edat.
- > L'assetjament ambiental està directament relacionat amb la cultura de gènere de l'organització.
- > En l'existència d'assetjament ambiental juga un paper clau el grup hostil: persones que poden donar suport passiu a l'agressor/a (no actuant ni denunciant) o col·laborar activament (sovint amb intenció d'integrar-se al grup).

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden constituir factors predisposants a l'assetjament ambiental:

ASSETJAMENT AMBIENTAL

- > Mofa, ridiculització o qüestionament públic dels drets reconeguts en el àmbit de la igualtat de gènere i de la diversitat sexual.
- > Cultura organitzacional autoritària i patriarcal; amb lideratges carismàtics i personalistes.
- > Acudits i bromes que resultin ofensives.



- > Contacte físic habitual i deliberat, no sol·licitat i innecessari: pessics, palmades, massatges, etc.
- > Material gràfic (cartelleria, revistes, etc.) que resulti humiliant o ofensiu pel seu caràcter sexista, lesbofòbic, gaifòbic, bifòbic, asefòbic o transfòbic.
- > Sobrecàrrega de treball, excessiva pressió en el desenvolupament de tasques i l'acompliment de tempos.
- > Entorn competitiu.

Assetjament moral o psicològic

Tracte abusiu o de violència psicològica que sistemàticament i durant un temps perllongat rep una persona en el seu entorn laboral/organitzacional per part d'una altra o d'altres treballadors o treballadores o membres de l'organització amb l'objectiu de desestabilitzar-la emocionalment i/o causar-li un perjudici en les seves condicions de treball/situació a l'organització. Hi estan inclosos els comportaments que intimiden, ofenen, denigren o humilien el treballador o treballadora o membre de l'organització, en presència de companys i companyes de treball o de terceres persones relacionades amb l'organització.

El significat de «temps perllongat» ha estat i és objecte de debat en la bibliografia especialitzada: mentre que sovint es considera que 6 mesos és el temps mínim per poder parlar d'assetjament⁷, algunes notes tècniques del Instituto Nacional de Higiene y Salud en el Trabajo diuen així: “No obstant això, ha de tenir-se en compte que determinades accions aïllades (com ara canvis de lloc no justificats, aïllament físic injustificat de la/les persona/es afectada/es, etc.) que sense ser reiterades, tindran una continuïtat temporal que prolongarà el seu efecte, també podrien ser indicatives de possibles situacions d'assetjament.” (NT 854).

⁷ Temps establert per H. Leyman, pioner en l'estudi de l'assetjament psicològic a l'àmbit laboral.



En tot cas, caldrà estudiar cada situació i context a l'hora de valorar la duració i tenir present que l'assetjament és en general un procés i que per tant, la reiteració no fa referència a la repetició d'un acció o fet concret, sinó a la suma de situacions que poden crear un entorn hostil, intimidador o degradant, tot vulnerant la integritat psíquica, física i social i la dignitat de la persona que les rep.

Una de condicions necessàries perquè es produeixi assetjament és l'existència d'una relació asimètrica de poder entre qui assetja i qui n'és víctima. Aquesta asimetria pot ser de caràcter jeràrquic, però no únicament, sinó que pot estar relacionada amb múltiples factors, com ara l'edat, l'antiguitat, el sexe de la persona assetjadora, el seu rol carismàtic a l'organització, etc.

ASSETJAMENT MORAL O PSICOLÒGIC		
MESURES ORGANITZATIVES	RELACIONS SOCIALS I RUMORS	ESFERA PERSONAL I VIDA PRIVADA
<ul style="list-style-type: none">> Menyspreu persistent a la tasca d'una persona, fixació d'objectius, tasques i/o terminis impossibles d'assolir.> Control desmesurat o inapropiat del rendiment.> Judici ofensiu del treball d'una persona.	<ul style="list-style-type: none">> Exclusió, aïllament o separació dels companys/es.> Restricció de la comunicació a través de gestualitat, consignes directes o negació de la paraula.> Tractar una persona com si no existís.> Criticar una persona en la seva absència,	<ul style="list-style-type: none">> Crítica persistent a la vida privada d'una persona.> Crítica persistent a l'aspecte físic d'una persona.> Comentaris denigrants sobre possibles trastorns psicològics o físics d'una persona.> Mofar-se de la vida privada.> Imitació de gestualitat,



<ul style="list-style-type: none">> Qüestionament reiterat i menyspreadors de les decisions d'una persona.> Assignació injustificada de tasques molt per sota del lloc de treball o categoria professional.> Assignació de tasques degradants.> Buidar de contingut i tasques el lloc de treball.> Transmissió voluntària de consignes errònies.	<p>amb la intenció de perjudicar-la professionalment i/o personalment.</p> <ul style="list-style-type: none">> Difondre rumors sobre la víctima amb la finalitat de perjudicar-la.	<p>veu, etc.</p> <ul style="list-style-type: none">> Atacs a les actituds i creences polítiques/ideològiques .
---	---	---

Xarxes socials i tecnologies de la informació i la comunicació

Les noves tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) estan plenament incorporades a la societat i són també, una mitjà cada vegada més habitual per exercir tot tipus de violència, també assetjaments.

D'entre aquestes violències destaquen, per la seva relació amb les diferents tipologies d'assetjament descrites al present Protocol el:



Cyberstalking o ciberassetjament

Amençar, fustigar, humiliar, suplantar la identitat, robar contrasenyes, provocar el buit social o realitzar d'altres accions molestes i degradants per mitjà de suports mòbils o virtuals, a través de text, veu o imatges, amb l'objectiu o efecte de socavar l'autoestima i la dignitat d'una persona i/o perjudicar el seu estatus social.

Network mobbing

Difondre informació falsa o esbiaixada d'una persona amb la intenció de danyar la imatge professional d'una persona, tot afectant negativament a les seves possibilitats d'ocupació i al seu desenvolupament professional.

Sexpreading

Enviar, difondre o publicar material de contingut íntim i de tipus sexual sense el consentiment de la persona o persones que hi apareixen.

Sextorsió

Forma d'extorsió sexual en la qual una persona rep xantatge o amenaces perquè envii una foto de si mateixa amb contingut sexual.

Totes les conductes descrites en aquest apartat poden constituir assetjament per elles mateixes o poden ser una forma més a través de la qual es manifesten l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives de ciberassetjament:



ASSETJAMENT A TRAVÉS DE LES XARXES SOCIALS I LES TIC

- > Distribuir o penjar a internet una imatge o dades compromeses d'una persona, reals o falses, susceptibles de causar-li un perjudici.
- > Donar d'alta una persona en un lloc web en què pugui ser objecte de ridiculitzacions.
- > Crear un perfil fals a través del qual una persona comparteixi intimitats o faci ofertes sexuals explícites.
- > Publicar anuncis falsos d'una persona en una pàgina de contactes o serveis sexuals.
- > Accedir a arxius informàtics d'una persona i fer-ne distribució sense el seu consentiment.
- > Enviar missatges ofensius a través de correus electrònics, missatgeria instantània o xarxes socials.
- > Trucades telefòniques silencioses o insultants, ofensives, intimidatòries o amb proposicions de caire sexual.

Grups d'especial atenció en relació amb les conductes d'assetjament

Les tipologies d'assetjament descrites en el present Protocol es poden donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups amb més risc d'ésser vulnerats són:

- > Dones:
 - Dones embarassades, recent incorporades després de la maternitat o que exerceixen drets de conciliació.



- Dones soles amb responsabilitats familiars.
 - Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines o que ocupen llocs de treball que tradicionalment considerats masculins.
 - Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina/beca/pràctiques.
- > Persones no heterosexuales, no binàries i trans.
 - > Persones funcionalment diverses, especialment dones.
 - > Persones migrades, en situació administrativa irregular o que pertanyen a minories ètniques, especialment dones.
 - > Persones amb contractes eventuais i temporals i persones subcontractades, especialment dones.

6. La Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment

Per tal de garantir que el compromís de l'IDIBELL envers l'erradicació de les diferents formes d'assetjament sigui efectiu i es materialitzi en actuacions reals, cal que un equip de persones, específicament formades, treballi en el desenvolupament del present protocol, tot desplegant les mesures de prevenció i detecció que s'hi recullen, responsabilitzant-se de l'atenció i gestió d'aquests tipus de situacions, fent l'abordatge pertinent i proposant, si escau, accions protectores, correctores, reparadores i de sanció, i duent a terme un seguiment de cada situació concreta.

Composició de la Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment

La Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment (en endavant CPDARS) estarà composta per les següents persones i perfils:

- > Lorena Sánchez, responsable de Gestió de Persones, lsanchez@idibell.cat



- > Vanessa Cervera, delegada d'Igualtat de la RLT, vcervera@idibell.cat
- > Josep Gardenyes, responsable d'Igualtat, jgardenyes@idibell.cat
- > Antonia Gaona, delegada de Prevenció de la RLT, agaona@idibell.cat

I en qualitat de substitutes:

- > José Antonio Castro, delegat de Prevenció de la RLT
- > Irene Serrano, tècnica de Gestió de Persones

Les persones designades per a formar part de la CPDARS (i les seves substitutes) han de rebre formació específica en matèria d'assetjament i prevenció i abordatge de les violències masclistes.

D'altra banda, la composició de la CPDARS tendirà a representar la diversitat de sexe/gènere present a la corporació, vetllant perquè les dones i les persones LGTBI hi siguin incloses.

Així mateix, la CPDARS podrà contractar el suport de persones o serveis especialitzats externs, per a l'aplicació dels diferents procediments recollits en aquest Protocol: execució de mesures preventives, aplicació d'eines de detecció, instrucció i realització d'entrevistes en casos d'assetjament, assessorament a la CPDARS en la valoració de situacions d'assetjament, atenció per a la recuperació de persones assetjades.

Quan una persona o servei especialitzat participi de la fase d'instrucció i/o valoració d'una situació d'assetjament, la seva funció serà consultiva, mai d'emissió de vot en procediments deliberatius, podent emetre, si escau, un informe tècnic a demanda de la CPDARS.

La composició de la CPDARS serà negociada per l'òrgan competent juntament amb el present protocol, i actualitzada cada vegada que sigui necessari (renúncia d'algun dels seus membres, eleccions sindicals, etc.).

Tot i això, cada vegada que s'activi la CPDARS per a investigar una situació d'assetjament, caldrà realitzar una acta de constitució de la mateixa, en què es



reculli la seva composició, i la declaració responsable dels membres de la CPDARS de no incórrer en caps dels supòsits d'incompatibilitat recollits en el present protocol (recusació i abstenció).

La CPDARS es reunirà les vegades que consideri oportunes per tal de realitzar les tasques assignades i, com a mínim i de manera ordinària, 2 cops l'any per tal d'avaluar i fer un seguiment de l'aplicació del protocol, així com de les mesures preventives i de detecció. Caldrà realitzar una acta de cada reunió de la CPDARS.

Funcions de la CPDARS

- > Promoció d'accions de prevenció.
- > Promoció d'accions de detecció.
- > Recepció de queixes, denúncies o consultes en relació a les diferents formes d'assetjament sexual o lgtbifòbic.
- > Revisió del protocol sempre que sigui necessari , i com a mínim de manera bianual, ratificant pels òrgans competents les possibles modificacions realitzades.
- > Seguiment anual de l'aplicació de les mesures recollides al protocol.
- > Acompanyament i assessorament de les persones afectades per situacions d'assetjament.
- > Recopilació d'informació, realització d'entrevistes i anàlisi de la situació denunciada.
- > Proposar mesures cautelars durant la fase d'anàlisi, per tal de protegir la persona afectada i evitar l'agreujament de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.).
- > Redacció de l'informe de conclusions i de la proposta d'actuació (mesures correctores, de recuperació i seguiment, reparadores i/o sancionadores).
- > Gestionar el seguiment de la situació i actuacions correctores pertinents (si es detecta existència d'assetjament) o el seu tancament quan la persona afectada no desitgi realitzar una denúncia formal.



- > Gestionar i custodiar la informació generada durant el procés de denúncia, investigació i posterior actuació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.
- > En cas que la persona afectada hagi comunicat els fets de forma informal i desitgi formalitzar una denúncia interna, donar suport en la seva redacció i assessorament sobre la seva presentació.

Incompatibilitats dels i de les membres de la CPDARS

Davant d'una situació concreta d'assetjament, quedaran invalidades com a membres de la CPDARS les persones que es trobin en alguns dels supòsits següents:

- > Les persones que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament.
- > Les que tinguin relació de parentiu, amiatat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.
- > Les que tinguin condició de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la persona que ha denunciat assetjament.
- > Les que tinguin relació de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la part denunciada.

Persones de referència

En relació amb el present Protocol, tots els i les membres de la CPDARS seran referents en matèria d'assetjament.

D'altra banda, en el moment en què es té coneixement d'una situació d'assetjament cal que, d'entre els i les membres de la CPDARS, es designi 2 persones de referència, amb possibilitat de ser escollides per la persona denunciant, que seran les responsables de:



- > Rebre, escoltar i orientar la persona afectada per una situació d'assetjament.
- > Donar a conèixer el compromís de l'organització i el seu rebuig ferm a qualsevol forma d'assetjament; sobre el contingut i el circuit del protocol.
- > Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, el contingut del Protocol i el circuit de denúncia recollit en el mateix, els recursos assistencials, jurídics, sanitaris i de suport existents, tant interns com externs.
- > Informar la persona afectada sobre l'abast del Protocol i les competències de la CPDARS.
- > Portar a terme la primera reunió amb la persona denunciant.

7. Mesures preventives i de detecció

L'actuació preventiva és de cabdal importància a l'hora d'evitar que es donin situacions d'assetjament a l'entorn laboral. Així mateix, la detecció precoç de conductes que podrien constituir assetjament, o ser-ne precursoras, facilita l'abordatge d'aquestes situacions, evita que s'aprofundeixi en el dany provocat i afavoreix la posterior reparació.

És per aquest motiu que el Protocol de l'IDIBELL, entès com una eina de transformació, orientada a incidir en les dinàmiques relacionals i de gènere que es donen al nostre ens, fa especial èmfasi la planificació d'accions de prevenció i detecció, i no se centra únicament en l'actuació quan aquestes situacions ja s'han donat.

En aquest sentit, les mesures recollides al present document es vincularan al Pla d'Igualtat intern, es reservarà una partida pressupostària anual per a la seva execució.



MESURA	RESPONSABLE	A QUI S'ADREÇA	CALENDARI
Crear una campanya de comunicació del present document	Comissió i Comunicació	Tota l'organització	Primer any d'aprovació del document.
Realitzar una reunió amb comandaments per a la presentació del document.	Comissió	Comandaments	Primer any d'aprovació del document
Donar a conèixer el Protocol en el procés de rebuda de noves incorporacions	Talent	Noves incorporacions	Cada vegada que s'incorpori nou personal, en l' <i>on-boarding</i> institucional
Elaborar material simplificat i de fàcil accés per a la difusió del contingut del Protocol	Comunicació	Tota l'organització	Permanent
Organitzar sessions de sensibilització entorn l'assetjament	Comissió i Talent	Tota l'organització	Una vegada aprovat el Protocol i de forma periòdica (mínim cada 2 anys)
Organitzar formació específica en matèria d'assetjament per als i a les membres de la CPDARS i comandaments.	Comissió i Talent	Comissió i comandaments	En aprovar-se el Protocol Cada vegada que s'incorporin nous o noves membres a la CPDARS Cada vegada que



			s'incorporin nous o noves caps o comandaments
Fer una pla de formació cap la totalitat de la plantilla en prevenció i sensibilització de l'assetjament.	Comissió, Talent	Tota l'organització	Permanent
Incorporar preguntes específiques, adreçades a detectar el risc d'assetjament, en enquestes de riscos psicosocials, enquestes del Pla d'Igualtat o enquestes de clima laboral.	Comissió i PRL	Tota l'organització	Cada 2 anys

8. Garanties i principis rectors del procés d'investigació

Les garanties i principis rectors del procés d'abordatge del present document son els següents:

Respecte i protecció

Protecció de la intimitat i dignitat de les persones afectades. Durant tot el procés d'investigació, les persones implicades (tant qui denuncia com qui és denunciat/ada) poden estar acompanyades i assessorades per persones de la seva confiança.



Confidencialitat

La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial i només pot ser coneguda per les persones que intervenen directament en les diferents fases contemplades al present Protocol.

Si en el procés de recollida d'informació es presenten dades relatives a la salut de les persones implicades, aquestes s'han de tractar de manera específica, incorporant-se a l'expedient només després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

Totes les persones implicades tenen dret a rebre informació sobre el procediment, sobre els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i sobre el resultat de les fases.

Suport de persones formades

La CPDARS haurà d'haver rebut formació específica en matèria de violències masclistes, lgtbifòbia i assetjament i, en qualsevol cas, podrà comptar amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat

L'abordatge d'un cas d'assetjament exigeix la màxima cura en totes les seves fases – recepció, atenció, investigació i resolució – alhora que agilitat en els processos, per tal de garantir la protecció de totes les persones implicades i evitar l'agreujament de la situació.

Quan la CPDARS rebi un denúncia d'assetjament haurà de posar-se en contacte amb la persona afectada, no superant, en cap cas, el període de **5 dies laborables**.

El període de resolució del cas (tancament d'informe de conclusions i proposta de mesures) no ha de superar, com a criteri general, els 20 dies laborables. Això no obstant, la complexitat de certs casos podria justificar, de forma



excepcional, un increment d'aquest termini fins, com a màxim, 40 dies laborables (més d'una persona assetjada, més d'una persona assetjadora, etc.).

En el cas que el compliment d'aquests terminis no sigui possible perquè alguna de les parts implicades estigui gaudint d'un període de vacances, llicència, permís, excedència o baixa mèdica, la CPDARS proposarà a la Direcció l'aplicació de les mesures cautelars i de protecció que consideri convenients, fins que l'inici del procés d'investigació sigui possible.

Tracte just

Garantia d'audiència imparcial i d'un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

En tot cas, cal recordar que quan la persona que denuncia una situació d'assetjament aporta indicis fonamentats sobre la seva existència, correspon a la part demandada o a qui s'imputi la situació discriminatòria l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat⁸.

Garantia d'indemnitat

Cap persona que denunciï o comuniqui una situació d'assetjament (en sigui afectada o testimoni) o que participi del procediment d'investigació i resolució no ha de patir represàlies.

Col·laboració

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

⁸ La inversió de la càrrega de la prova s'aplicarà, quan concorrin les circumstàncies, en procediments d'investigació interns, però no podrà ser aplicada en processos administratius sancionadors en què puguin derivar aquestes investigacions (Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació, article 30).



Reparació

En l'abordatge de situacions d'assetjament s'ha d'incloure el conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, simbòliques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars que contribueixin al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garantint l'acompanyament i l'assessorament necessaris per a la completa recuperació física, psíquica i social i assegurant el reconeixement i la no repetició dels fets victimitzants, així com la no estigmatització i el restabliment de la dignitat de les víctimes.

Garantia de no repetició

Davant d'una situació d'assetjament, l'entitat ha d'adoptar les mesures necessàries comprometen al conjunt del seu personal perquè les situacions d'assetjament i discriminació no tornin a ocórrer, alhora que s'activen els mecanismes per garantir la protecció de les víctimes.

Interseccionalitat o intersecció d'opressions

La concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, fa que aquesta impacti de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions ha d'ésser tinguda en compte a la hora d'abordar situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

9. Vies de denúncia

En qualsevol cas, una persona que estigui vivint una situació d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere, podrà denunciar els fets a través de les vies externes que consideri



pertinents, sense que aquest fet exclougui l'activació dels mecanismes de resolució interns descrits en aquest protocol. **Es tracta de vies compatibles que aporten respostes diferents a la situació d'assetjament.**

Adreçar-se a una o altra via, o a vèries vies, és una decisió que concerneix la persona afectada, poden ser assessorada per la RLT o per la mateixa CPDARS.

Denúncia per via externa

Les vies externes de denúncia son les següents:

- > Via administrativa:
 - Inspecció de Treball de la Generalitat: interposar una denúncia
- > Via judicial:
 - Ordre social: interposar una demanda
 - Ordre penal: interposar una querella

Si fos el cas que la persona afectada sol·licités assessorament a les persones referents en relació a quina via acollir-se, caldrà:

- > Aclarir les característiques i objectiu de cada una de les vies.
- > Escoltar la voluntat de la persona que pateix la situació –desig, expectatives, etc.
- > Aclarir si es tracta d'una conducta aïllada o repetida en el temps.
- > Valorar la posició de la presumpta persona assetjadora en relació a la persona assetjada (especialment, si la persona assetjadora té una posició de poder jeràrquic a l'organització respecte de la persona afectada).

En tot cas, al marge de la via que s'adopti per part de la persona denunciant, la CPDARS durà a terme un seguiment continuat del cas i aplicarà les mesures correctores, cautelars i de detecció que consideri oportunes.

Denúncia per via interna

Qualsevol persona treballadora o membre de l'organització que consideri estar vivint una situació d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació



sexual, d'identitat o expressió de gènere, podrà comunicar-ho a la CPDARS, ja sigui de manera verbal o escrita.

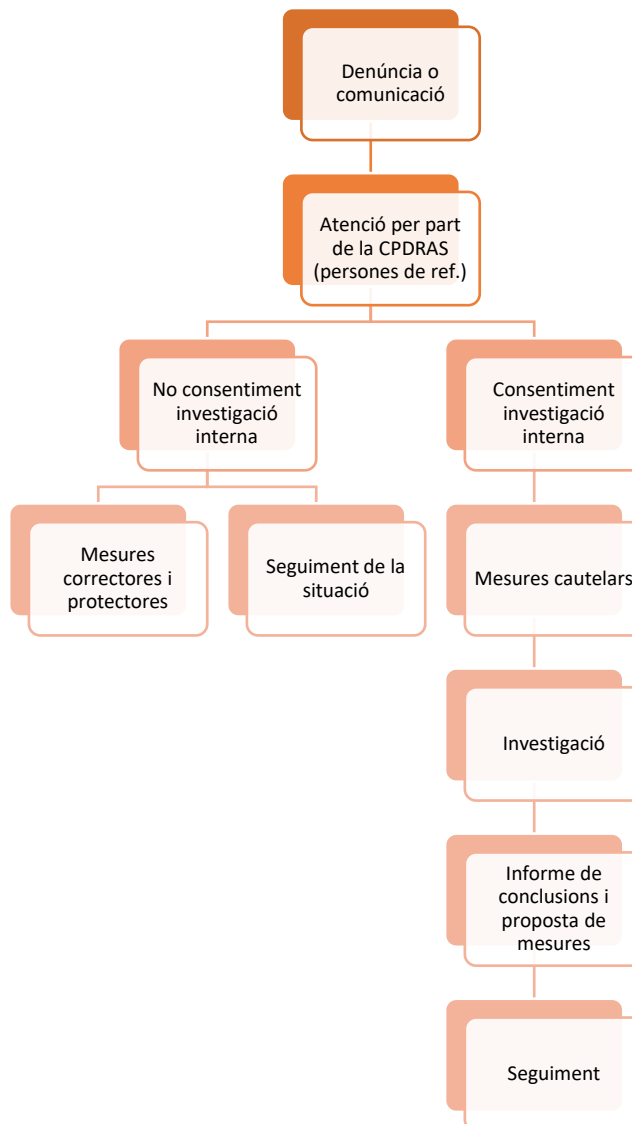
Quan la persona afectada s'hagi comunicat prèviament amb la CPDARS, la persona o persones referents podran facilitar suport en la redacció de la denúncia, sempre que aquesta ho desitgi. En tot cas, caldrà comptar amb el consentiment exprés de la persona denunciant per a l'inici del procés d'investigació interna.

Així mateix, quan la denúncia sigui presentada per una tercera persona, caldrà contactar la persona afectada i comptar amb el seu consentiment exprés abans d'iniciar el procediment d'investigació i resolució recollit en aquest protocol.

En tots els casos, la CPDARS (mitjançant les persones de referència) haurà de contactar directament la persona afectada, escoltar el seu relat i conèixer la seva voluntat respecte a les passes a seguir i la forma d'abordar la situació que està vivint.

10. Procediment d'actuació de la CPDARS davant d'una situació d'assetjament (Via interna)

Les passes a seguir, en el moment que es tingui coneixement d'una situació d'assetjament, ja sigui a través d'una denúncia formal o d'una via informal, variaran en funció de si la persona o persones afectades donen el seu consentiment per iniciar un procediment d'investigació o no, i seran les següents:



Procediment sense consentiment d'investigació interna

Quan la persona directament afectada per la situació d'assetjament no doni el seu consentiment perquè s'iniciï un procés d'investigació interna tal com s'estableix en el present Protocol, l'actuació per part de la CPDARS serà la següent:



Coneixement de la situació per part de la CPDARS (via denúncia formal o comunicació informal).



Activació de la CPDARS i designació de les persones de referència del cas.

Signatura de compromís de confidencialitat per part dels i de les integrants de la CPDARS.



Reunió de les persones de referència amb la persona o persones afectades: coneixement de la situació i informació sobre el procediment i les possibles passes a seguir.



Declaració signada de no conformitat amb l'inici del procediment d'investigació intern recollit al Protocol.



Reunió de la CPDARS per tal de valorar mesures correctores i protectores organitzatives i de tipus psicosocial i comunicació amb el servei de vigilància de la salut.



Establir, juntament amb la persona afectada, el procediment de seguiment del cas.

Independentment que hi hagi consentiment de la persona afectada o persones afectades, sempre que la CPDARS tingui coneixement d'una situació d'assetjament, haurà d'actuar adoptant mesures preventives i si escau, correctives, de tipus organitzatiu i psicosocial.

Així mateix, cada vegada que la CPDARS rebi una comunicació d'una nova situació d'assetjament, ja sigui per via formal, ja sigui per via informal, haurà de reunir-se i realitzar una acta de constitució de la mateixa (encara que els i les seves integrants hagin estat designats prèviament), en què es reculli el nom complet i posició a l'organització de cadascun/a dels seus i de les seves



membres, així com la declaració responsable de no incórrer en cap dels supòsits d'incompatibilitat.

Cada vegada que la CPDARS es torni a reunir, caldrà fer acta de la sessió, on es faci constar les qüestions valorades i els acords presos.

A continuació es presenta un seguit d'exemples de possibles actuacions que no requereixen consentiment de la persona afectada:

- > Oferir recursos d'atenció psicològica i legal a la persona afectada.
- > Establir una xarxa de suport a la persona afectada.
- > Aplicar una reestructuració organitzativa, per tal de separar persones presumptament involucrades (sempre que no impliqui modificació de condicions laborals).
- > Reforçar el missatge de rebuig a aquest tipus de conductes i tornar a realitzar una campanya de difusió del Protocol.
- > Realitzar accions de sensibilització específiques en l'entorn en què s'hagi pogut donar la situació d'assetjament.
- > Realitzar un estudi per a la detecció de risc d'assetjament en l'entorn en què s'hagi pogut donar la situació.
- > Aplicar mecanismes de cura al departament o àrea en què s'hagi donat la situació (mesures d'entorn saludable, revisió de càrregues de treball, formacions en comunicació assertiva, etc.).

Procediment amb consentiment d'investigació interna

Quan la persona directament afectada per la situació d'assetjament sí doni el seu consentiment perquè s'iniciï un procés d'investigació interna tal com s'estableix en el present Protocol, l'actuació per part de la CPDARS serà la següent:



Coneixement de la situació per part de la CPDARS (via denúncia formal o comunicació informal).



Activació de la CPDARS i designació de dues persones de referència del cas.

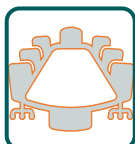
Signatura de compromís de confidencialitat per part dels i de les integrants de la CPDARS.



Reunió amb la persona o persones afectades: coneixement de la situació i informació sobre el procediment i les possibles passes a seguir.



Consentiment signat per a l'inici del procediment d'investigació intern recollit al Protocol.



Reunió de la CPDARS per tal d'analitzar la situació i el risc associat, proposta de mesures cautelars - si escau - i valoració de les entrevistes a realitzar i material probatori a recollir.



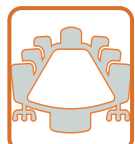
Citació de les parts i de possibles testimonis per a la realització d'entrevistes. La comunicació es durà a terme per via escrita (notificació en mà, correu postal o correu electrònic) i amb justificant de rebuda.



Realització d'entrevistes a les parts i a testimonis.

Recollida d'informació i material probatori.

Signatura de compromís de confidencialitat per part de testimonis.



Reunions de la CPDARS per valorar informació recollida i redacció d'un informe de conclusions. Traspàs de l'informe a l'organ corresponent (direcció) i comunicació a les parts.



Recepció de la denúncia, persona de referència i primera entrevista

Una vegada rebuda la comunicació o denúncia per assetjament, en un màxim de 3 dies laborables, s'activarà la CPDARS, que haurà de posar-se en contacte amb la persona afectada en un màxim de 5 dies laborables.

Cada vegada que s'activi la CPDARS caldrà comunicar-ho a Direcció (preservant la confidencialitat del cas) i realitzar una acta de constitució de la mateixa, en què es reculli el nom complet i posició a l'organització dels i de les seves membres.

Cada vegada que la CPDARS es reuneixi per valorar i deliberar sobre el cas, caldrà realitzar una acta de la sessió.

L'objectiu de la primera entrevista de la persona (o persones) referent amb la persona afectada és recollir informació per tal que la CPDARS pugui:

- > Identificar elements de la situació relatada que puguin ser constitutius d'assetjament (i tipus d'assetjament).
- > Valorar el nivell de risc i la necessitat d'adoptar mesures cautelars.
- > Valorar la viabilitat d'una resolució interna i informar la persona afectada sobre les vies jurídiques i extra-jurídiques existents.
- > Aclarir a la persona afectada les fases del procediment intern, així com l'abast i els límits del mateix.
- > Informar sobre recursos d'atenció psicològica, social i legal existents.
- > Exposar el posicionament de l'organització.

En cas que la CPDARS consideri que la situació requereix de l'adopció immediata de mesures cautelars, s'eleva una proposta de mesures a Direcció o a qui aquesta delegui.

Investigació

En aquesta fase es recopilarà tota la informació referent a la situació exposada per la persona/es denunciant/s, citant-la a una segona entrevista, i comunicant



a la persona/es denunciada/es els fets de què se l'acusa i donant l'oportunitat d'exposar el seu relat.

També podran citar-se, quan n'hi hagi, testimonis, sempre advertint-los de la confidencialitat del procés i de la necessitat de preservar totes les parts implicades i fent-los signar un compromís de confidencialitat.

És recomanable que la fase d'investigació i abordatge es dugui a terme en el menor lapse de temps possible i, sempre que sigui factible, realitzar les entrevistes a la persona denunciada i a testimonis el mateix dia, per tal d'evitar pressions així com filtracions i manipulacions de la informació.

En tot cas, les entrevistes s'hauran de realitzar amb suficient distància temporal com per garantir que les persones citades no coincideixin físicament. Serà la comissió CPDAS qui decideixi qui portarà a terme les entrevistes.

Segona entrevista amb la part denunciant

La segona entrevista amb la persona o persones afectades (denunciants) ha de permetre:

- > Ampliar i polir el relat una vegada identificats els fets rellevants.
- > Recollir material probatori o d'indici afegit, si n'hi ha.
- > Conèixer l'existència de testimonis que puguin ser entrevistats o entrevistades.
- > Informar la persona denunciant de la possibilitat d'aplicar mesures cautelars i conèixer el seu parer sobre les mesures proposades.

Entrevista amb la part denunciada

L'entrevista a la persona denunciada ha de permetre:

- > Explicar que se l'ha denunciat per fets greus relacionats amb l'assetjament d'una persona.
- > Aclarir les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la persona denunciant.



- > Demanar aclariment de fets narrats que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.
- > Demanar a la persona denunciada elements probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si escau.

Si la persona denunciada ho sol·licita, o en cas que la CPDARS ho valori necessari, es podrà convocar una segona entrevista amb aquesta persona, per tal d'aclarir fets o recavar material probatori afegit.

Entrevista a testimonis

L'entrevista amb testimonis ha de permetre:

- > Recollir el seu relat per, un cop finalitzada l'entrevista, contrastar-lo amb el relat de la persona denunciada i de la persona que denuncia.
- > Explorar la possibilitat de recopilar més material probatori/indiciari.

Qui pot ser susceptible de ser considerat/ada testimoni d'una situació d'assetjament?

- > Algú que hagi pogut escoltar o veure alguna cosa relacionada amb el cas.
- > Algú que pugui descriure amb propietat la relació laboral o dins de l'organització entre la persona que presenta el cas i l'acusada.
- > Algú que pugui descriure amb propietat el lloc de treball de la persona que denuncia i les tasques associades a aquest lloc (quan hi hagi relació laboral).
- > Algú que pugui descriure amb propietat l'activitat habitual de la persona assetjada així com la de la persona presumptament assetjadora.
- > Algú que hagi estat esmentat/ada en la resta de les entrevistes, incloent persones que hagin estat assetjades per la mateixa persona que es presumeix assetjadora.

Com a criteri general, el nombre de testimonis hauria de ser el mínim necessari per a la recollida d'informació rellevant, per tal de garantir la preservació de la



confidencialitat del procés, així com el dret a la intimitat de les persones implicades.

Aspectes a tenir en compte durant la fase d'investigació

Durant la fase d'investigació és important tenir en compte els següents aspectes:

- > Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li ha de concedir.
- > S'ha de donar tràmit d'audiència a totes les persones implicades.
- > La persona denunciant i la persona denunciada tenen dret a ser assistides per representants o assessors/ores i a ser acompanyades a les entrevistes per una persona de la seva confiança.
- > Qualsevol persona pot negar-se a declarar, però, en tot cas, cal recordar que és responsabilitat de tot el personal de l'entitat, denunciar i col·laborar davant de situacions d'assetjament.
- > La persona acusada té dret a rebre informació de l'evolució de la tramitació i que se li notifiquin les mesures cautelars i sancionadores que se li aplicaran.
- > Si una persona denuncia assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere, i aporta indicis fonamentats, correspon a la part demandada demostrar que no ha vulnerat el seu dret a la intimitat i a la integritat.

En cap circumstància s'emprarà la mediació com a mecanisme per a resoldre una situació d'assetjament o com a part de la fase d'investigació, en estar aquesta eina per a la resolució de conflictes absolutament contraindicada en casos de violència masclista i de desigualtat entre les parts, podent incórrer en una revictimització greu de la part assetjada.



Informe de conclusions

Finalitzada la fase d'investigació, la CPDARS procedirà a elaborar un informe de conclusions vinculant a nivell intern⁹ el qual haurà de contenir:

- > Identificació de la persona o persones que presenten el cas, de la part denunciada i dels i de les testimonis.
- > Identificació dels i de les membres de la CPDARS i dels o de les professionals externes que hagin participat de la investigació, si és el cas
- > Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades.
- > Resum de les intervencions realitzades.
- > Qualsevol altra evidència que aportí informació útil al procés.
- > Resolució
- > Valoració del cas.
- > Mesures proposades diferenciades per tipologia (correctores, protectores, de recuperació, reparadores).

La CPDARS serà l'òrgan responsable de vetllar perquè s'apliquin les mesures correctores, protectores, de recuperació i reparació proposades a l'informe de conclusions.

En tots el casos les mesures adoptades seran seguides i revisades temporalment.

⁹ L'informe de la CPDARS serà vinculant en relació amb l'aplicació de mesures correctores, protectores, de recuperació i reparació per part de l'entitat. En cas que la investigació duta a terme per la CPDARS doni peu a l'obertura d'un expedient sancionador, l'informe de la CPDARS tindrà caràcter facultatiu no vinculant.



11. Aplicació de mesures

Mesures preventives

Són aquelles mesures adreçades a evitar l'aparició de situacions d'assetjament i han de ser desenvolupades de forma transversal i sistemàtica, com a part d'una política activa orientada a la consecució de la igualtat d'oportunitats, l'equitat de gènere i l'eliminació de tota forma de discriminació sexista i lgtbifòbica.

Les mesures preventives adoptades per l'organització han estat definides a l'apartat 7 del present document.

Mesures correctores

Són aquelles mesures que s'apliquen quan es detecta risc d'assetjament o aquest ja ha tingut lloc; per tant, modifiquen situacions que afavoreixen la seva aparició, o bé eviten el seu agreujament o la seva repetició. Per aplicar aquestes mesures cal realitzar estudis de detecció de risc periòdics així com una anàlisi exhaustiva dels factors que han facilitat l'aparició de l'assetjament, quan aquest ja s'ha donat.

Algunes mesures correctores poden ser:

- > Revisar la descripció dels llocs de treball, les responsabilitats i funcions assignades, i veure la seva concordança amb les responsabilitats i funcions efectivament desenvolupades.
- > Realitzar intervencions en l'espai físic que puguin reduir la sensació d'inseguretat dels treballadors i treballadores (eliminació d'angles morts, millora lumínica d'espais, incorporació de vidres en portes per incrementar visibilitat, etc.).
- > Modificar comunicacions i d'altre material escrit, gràfic o audiovisual, que pugui ser discriminador o poc inclusiu amb les dones i el col·lectiu lgtbi.



- > Realització d'estudis de detecció de riscos en les àrees o en els departament en què s'hagi donat una situació d'assetjament.
- > Realitzar formacions específiques en matèria d'assetjament adreçades als equips en què s'hagi donat una situació d'assetjament i, especialment, a caps o d'altres persones amb llocs de responsabilitat.

Mesures protectores i cautelars

Es tracta de mesures temporals adreçades a protegir la persona denunciant i a evitar l'agreujament de la situació mentre dura el procés d'investigació, es resol el cas i es determinen mesures finals. La CPDARS, prèvia comunicació a Direcció, ha de tenir capacitat d'aplicar-les de forma immediata a l'inici del procediment d'investigació.

L'aplicació de mesures cautelars exigeix el compliment d'algun d'aquests requisits:

- > La persona denunciant presenta indicis fonamentats sobre l'existència d'assetjament o sobre una situació que atenta contra la seva dignitat, integritat o benestar personal.
- > S'aprecia risc d'agreujament de la situació, d'increment del sofriment de la persona denunciant i/o de represàlies que exigeix l'adopció immediata de mesures concretes.

Malgrat la dificultat de concretar mesures cautelars, que hauran de definir-se davant cada cas particular i en funció de les especificitats d'aquest, a continuació s'enumeren – a tall d'exemple – algunes mesures, amb l'objectiu d'orientar a l'equip responsable de la seva aplicació:

- > Permís laboral remunerat per a la part denunciada, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva.
- > Permís laboral remunerat per a la part denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva.



- > Modificació horària dirigida a la part denunciada, sense menyscapte de les condicions laborals.
- > Modificació horària dirigida a la part denunciant, sempre amb acord d'aquesta i sense menyscapte de les condicions laborals.
- > Teletreball per part de la persona denunciada, sempre amb acord d'aquesta.
- > Teletreball per part de la persona denunciant, sempre amb acord d'aquesta.
- > Mobilitat interna – mai d'ascens – de la persona denunciada, sempre que no impliqui menyscapte de les condicions laborals.
- > Mobilitat interna de la persona denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti i sense menyscapte de les condicions laborals.
- > **Recomanació expressa de no comunicació de la persona denunciada amb la denunciant mentre duri el procés de recerca.**
- > Prohibició, a la part denunciada, de participar en comissions o assistir a reunions, actes o altres esdeveniments de l'organització en els quals estigui present la persona denunciant fins a la resolució del cas.

L'aplicació de les mesures cautelars ha de restringir-se a la durada del procediment d'investigació. Una vegada emès l'informe de conclusions per part de la CPDARS, serà responsabilitat de Direcció valorar la suspensió d'aquestes mesures o la seva fermesa.

Mesures de recuperació i reparació

Quan una persona veu vulnerats els seus drets fonamentals té dret a la recuperació psíquica, física i social, i a una reparació, també simbòlica, del dany; per tant, aquestes mesures s'adreçaran a compensar l'impacte negatiu que l'assetjament ha tingut sobre la integritat i la dignitat de la persona, a més de l'efecte sobre la seva salut psicofísica.



A l'hora de proposar mesures reparadores, sempre partint de les necessitats i demandes de la persona afectada, la CPDARS haurà de tenir en compte els següents drets:

- > Dret al reconeixement públic de la condició de víctima/supervivent de violència, sempre des del màxim respecte i la dignificació.
- > Dret a preservar la intimitat: el dret al reconeixement no s'oposa, en cap cas, al dret de la víctima/supervivent de violència a preservar la intimitat, quan aquesta així ho desitgi, de manera que aquest reconeixement no sigui publicitat ni comunicat a terceres persones.
- > Dret a la compensació i restitució, que pot comprendre indemnització econòmica, suport i/o atenció social, psicològica o sanitària adreçada a superar els danys soferts o d'altres maneres de reparar el perjudici causat.

Mesures disciplinàries

L'objectiu d'aquestes mesures és sancionar una conducta considerada incorrecta, és a dir, l'entitat exerceix la seva potestat disciplinària resolent, en cas de comissió d'alguna falta tipificada que el personal al seu servei pugui cometre en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, la imposició de la sanció corresponent.

D'aquesta manera, la funció de la CPDARS ha de consistir a valorar la situació d'assetjament, el paper de les persones involucrades, el context en què s'ha donat i els possibles factors agreujants per tal d'emetre un informe de conclusions que l'òrgan sancionador competent pugui prendre en consideració a l'hora d'aplicar, si escau, les mesures pertinents.

L'assetjament constitueix una falta molt greu, ja que suposa una vulneració de drets de la persona assetjada.

Règim sancionador del conveni col·lectiu d'aplicació:



Article 55.- Sancions

Les sancions que puguin imposar-se al personal que hagi incorregut en falta o faltes degudament comprovades seran les següents:

4.- Per faltes molt greus:

Suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies; trasllat de Departament o Servei per un període de 3 mesos fins a un any; inhabilitació per ascendir de categoria durant tres anys com a màxim; acomiadament.

Factors agreujants

Per tal de tipificar la falta, a banda de determinar si hi ha hagut assetjament i de quin tipus, la comissió haurà de valorar si concorren circumstàncies agreujants, com ara:

- > Superposició de diverses tipologies d'assetjament.
- > El fet que hi hagi més d'una persona assetjada.
- > El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal (existència d'assetjament ambiental i de grup hostil col·laborador).
- > Augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida.
- > Grau de culpabilitat i la intencionalitat de l'infractor o infractora.
- > Danys físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada.
- > Assetjament d'intercanvi o quid pro quo: és a dir, la persona assetjadora es troba en una situació de superioritat jeràrquica o moral que li permet utilitzar el xantatge com a forma d'aconseguir la seva finalitat (sovint favors sexuals, però no únicament), en poder restringir o condicionar les possibilitats d'accés a la feina o a la formació, de participació, de promoció, etc., de la persona afectada.
- > Superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la víctima (assetjament vertical descendent).



- > El fet que la persona denunciant es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'inestabilitat laboral o recent incorporació.
- > El fet que l'assetjament es produeix durant el procés de selecció de personal.
- > Reiteració en la conducta assetjadora (s'ha comès assetjament o conductes precursors en d'altres ocasions o amb d'altres persones; s'ha persistit en la conducta quan ja hi ha hagut un avís previ perquè aquesta finalitzi, etc.).
- > Amenaça de represàlies cap a la persona assetjada o les persones testimonis de la situació d'assetjament o a la comissió d'abordatge.
- > Assetjament dirigit a una persona funcionalment diversa o en situació de trastorn psicològic demostrable.
- > L'ocultació, aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, d'informació que dificulti la defensa de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a partícip.
- > Pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- > Intent de manipulació de la comissió.
- > Negació davant de proves evidents.

En l'anàlisi de cada cas concret, la comissió haurà de determinar si es donen d'altres circumstàncies agreujants, no recollides en aquest llistat, el qual es presenta a mode de guia però que, de cap manera, ha d'entendre's com a limitant ni exhaustiu.



12. Resolució i seguiment

Una vegada finalitzat l'informe de conclusions, es comunicarà per escrit el resultat de l'informe a les parts afectades, amb síntesi dels fets i resolució, garantint la confidencialitat de totes les persones que participin en el procediment.

Si es proposa l'obertura d'expedient sancionador/disciplinari, es donarà trasllat de les actuacions perquè passin a incorporar-se a dit expedient.

La CPDARS vetllarà pel seguiment de les mesures correctores, de recuperació i reparació, i es reunirà, amb la periodicitat que consideri convenient, per donar compte de l'estat d'aplicació de les mateixes i resultats.

13. Bibliografia

Azurmendi Echegaray, Ainhoa i Fontecha Miranda, Matilde (2015): *Guía para la prevención de acoso y abuso sexual a mujeres en el deporte. Pautas para un protocolo.* Ed.: Emakunde-Institut Basc de la Dona i Departament d'Educació, Política lingüística i Cultura del Govern Basc, Gasteiz.

Cantor, David James (2011): *Restitución, compensación, satisfacción: Reparaciones transnacionales y la Ley de Víctimas de Colombia.* Ed. ACNUR, Ginebra.

Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2017): *Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge del'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.* Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.

Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2018): *Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.* Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.



Direcció General de la Funció Pública (2015): *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.* Ed.: Generalitat de Catalunya, Barcelona.

InMujeres (2009): *Guía de procedimiento para el abordaje y tratamiento del acoso sexual en el Trabajo.* Ed. MIDES, Govern d'Uruguai, Montevideo. Oficina de l'Alt Comissionat pels Drets Humans de les Nacions Unides (2005): Principis i directrius bàsics sobre el dret de les víctimes de violacions manifestes de les normes internacionals de drets humans i de violacions greus del dret internacional humanitari a interposar recursos i obtenir reparacions. Resolució de l'Assemblea General.

Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona i Ajuntament de Vic (2017): *Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere de l'Ajuntament de Vic.* Ed.: Diputació de Barcelona, Barcelona.

Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona (2018): Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere (Document marc per a Ajuntaments – Versió 7 –). Ed.: Diputació de Barcelona, Barcelona.

Tamaia Viure Sense Violència (2015): Projecte de formació per a la prevenció de la violència masclista. Material didàctic. Ed.: Departament de Benestar Social i Família, Generalitat de Catalunya, Barcelona. Unidad de Igualdad de Género de la UCM (2017): Guía de prevención y detección del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad de género o expresión de género. Ed.: Universidad Complutense de Madrid, Madrid.



14. Annexos

Annex 1: Normativa de referència

Normativa comunitària

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.

Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball.

Normativa estatal

Constitució espanyola. Articles 14, 15, 18 i 35.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors [i de les treballadores]. Article 4.2e.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones. Art. 7, 8, 45.1, 46.2 i 48.

Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. Article 24.3.

Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, garantia integral de la llibertat sexual.

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



Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.

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.

Normativa catalana

Estatut d'Autonomia de Catalunya. Articles 15.2 i 40.7 i 8.

Llei 5/2008, de Catalunya, de 25 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Articles 4.a, 20.2, 21.a i 21.b.

Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació. Articles 4, 22, 46 i disposició addicional sisena.



Annex 2: Membres de la Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment (CPDARS) i forma de contacte

Contacte de la CPDARS (CREACIÓ DE CORREU ESPECÍFIC)

ProuAssetjament@idibell.cat

StopHarrassmentReport@idibell.cat

Titular:

Nom i cognoms: Lorena Sánchez Amoroso

Lloc/posició: Responsable de Gestió de Persones

Forma de contacte: lsanchez@idibell.cat

Titular:

Nom i cognoms: Vanessa Cervera Soriano

Lloc/posició: Delegada d'Igualtat de la RL

Forma de contacte: vcervera@idibell.cat

Titular:

Nom i cognoms: Josep Gardenyes Bernaus

Lloc/posició: Responsable d'Igualtat

Forma de contacte: jgardenyes@idibell.cat

Titular:

Nom i cognoms: Antonia Gaona Sánchez

Lloc/posició: Delegada de Prevenció de la RL

Forma de contacte: agaona@idibell.cat

Substitut:

Nom i cognoms: José Antonio Castro

Lloc/posició: Delegat de Prevenció de la RL

Substituta:

Nom i cognoms: Irene Serrano

Lloc/posició: Tècnica de Gestió de Persones

Data de la darrera actualització dels i de les membres de la CPDRS: 16 de gener del 2024



Annex 3: Sol·licitud de comunicació per una situació d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere

Sol·licitant

Nom i cognoms:

DNI o NIE:

Lloc de treball:

Departament o àrea:

Forma de contacte:

En qualitat de:

- Persona afectada
- Persona coneixedora

Exposició dels fets

Sol·licitud

Signat:

_____ de _____ del 20XX



Annex 4: Sol·licitud i consentiment informat per a l'inici d'una investigació interna

En/Na....., amb DNI/NIE núm., sol·licito l'inici d'una d'investigació, tal com es recull al Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge, reparació i seguiment de l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere de l'organització.

Així mateix, autoritzo a la Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment (CPDARS) a dur a terme les actuacions necessàries per tal d'investigar la situació exposada i a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi en puguin derivar, en aplicació del Protocol per a la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment de l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

Així mateix, manifesto que:

- a) He estat informat/ada, que a l'informe tècnic que resulti de d'aquesta investigació hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- b) Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.



c) He estat informat/ada de les persones integrants de la Comissió de prevenció, detecció, actuació, reparació i seguiment (CPDARS) i del dret a impugnar-ne la seva composició en cas que algun/a dels seus i de les seves membres incorri en algun dels supòsits d'incompatibilitat recollits al Protocol per a la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms:

DNI o NIE:

Lloc de treball:

Departament o àrea:

Forma de contacte:

Signat:

_____ de _____ del 20XX



Annex 5: Compromís de confidencialitat dels i de les testimonis en un procés d'investigació interna per assetjament

En/Na..... major d'edat, amb DNI/NIE núm., en la meua condició de testimoni en una situació d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere ocorreguda a l'organització.

DECLARO:

- Que d'acord amb el Protocol intern per a la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de l'organització, tinc coneixement que la informació aportada i generada per les actuacions dutes a terme en el marc de la investigació d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere ocorreguda té caràcter estrictament confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases. Les persones que intervinguin en el procediment com a testimonis tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació relativa al procediment per al qual se les ha citades i ni tampoc relativa a les persones implicades.
- Que em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a testimoni, de manera indefinida i encara que cessi la meua vinculació amb l'organització.

I per a què consti, signo el present compromís de confidencialitat

Signat:

_____ de _____ del 20XX



Annex 6: Declaració responsable dels i de les membres de la CPDARS de no incórrer en cap supòsit d'incompatibilitat

En/Na....., amb DNI/NIE núm.
.....

DECLARO, RESPONSABLEMENT:

No incórrer en cap de les causes d'incompatibilitat recollides al Protocol de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere de l'organització.

- > Les persones que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament.
- > Les que tinguin relació de parentiu, amiatat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.

La recusació es plantejarà per escrit i s'expressarà la causa o les causes en què es fonamenta.

A l'endemà el recusat/ada manifestarà a la CPDARS si en ell o ella es dona o no la causa al·legada. En el primer cas, si la CPDARS aprecia la concurrència de la causa de recusació, acordarà la substitució tot seguit.

Si el recusat o recusada nega la causa de recusació, la CPDARS resoldrà en el termini de 3 dies, havent fet prèviament els informes i les comprovacions que consideri oportuns.

Signat:

_____ de _____ del 20XX



Annex 7: Informe de conclusions

Recepció i tipologia de denúncia

- > Data de recepció de la denúncia:
- > Canal de recepció de la denúncia:
- > Denúncia per:
 - Assetjament psicològic
 - Assetjament sexual
 - Assetjament per raó de sexe
 - Assetjament per raó d'orientació sexual
 - Assetjament per raó d'identitat de gènere
 - Assetjament per raó d'expressió de gènere
 - Altres.....

Persones involucrades

- > Dades identificatives de la persona o persones que denunciïn:

- > Dades identificatives de la persona o persones denunciades:

Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment (CPDARS)/Servei professional que participa de la investigació

- > Data de constitució de la CPDARS per l'abordatge (adjuntar acta de constitució):



- > Nom, sexe/gènere, lloc de treball i càrrec de les persones que integren la CPDARS:
- > Abstencions i recusacions per a formar part de CPDARS i motius:
- > Nom del servei extern i nom i perfil professional de les persones que duen a terme la investigació o consultades, si escau:

Exposició sintètica dels fets denunciats

Exposició sintètica dels fets segons declaració de la persona o persones denunciades

Testimonis

- > Dades identificatives dels i de les testimonis de la part denunciant:
- > Exposició sintètica del testimoniatge de la part denunciant:
- > Dades identificatives dels i de les testimonis de la part denunciada:
- > Exposició sintètica del testimoniatge de la part denunciada:



Altres proves o elements indiciaris aportats

Quan es tracti d'informes de caràcter mèdic o psicològic o d'informació d'especial protecció, se citaran les proves sense revelar-ne el contingut.

Actuacions dutes a terme per part de la Comissió d'investigació

- > Nom, data i assistents, indicant sexe/gènere, a les reunions de la CPDARS:
- > Entrevistes realitzades (persones citades, nombre d'entrevistes realitzades i nom de les persones entrevistades, sexe/gènere de les persones entrevistades, acompanyants de les persones entrevistades – si n'hi ha –, membres de la CPDARS que realitzen l'entrevista, persones que es neguen a declarar):
- > Altres accions de recopilació d'informació dutes a terme:
- > Coordinacions realitzades amb altres serveis (servei de prevenció de riscos/vigilància de la salut; SIAD/SAI comarcal; servei d'assessorament extern, etc.):
- > Mesures cautelars adoptades durant el procés d'abordatge:

Valoració de la Comissió d'investigació

La Comissió valora:

- La no existència d'assetjament
- La no existència d'assetjament però sí d'altres situacions (conflicte, etc...)



- La impossibilitat de demostrar si s'ha donat o no una situació d'assetjament
- L'existència d'una situació d'assetjament:
 - Psicològic
 - Sexual
 - Per raó de sexe/gènere
 - Per raó d'orientació sexual
 - Per raó d'identitat de gènere
 - Per raó d'expressió de gènere

Elements que duen a realitzar aquesta valoració:

En cas de detectar-se una situació d'assetjament cal indicar la concurrència d'agreujants, en cas que n'hi hagi:

Proposta de mesures

- > Mesures preventives, correctores i organitzatives:
- > Mesures de recuperació i reparació:
- > Proposta d'obertura d'expedient disciplinari:
 - Sí
 - No



Òrgan al qual s'eleva l'informe

Data i lloc de tancament de l'informe:

Signatura dels membres de la Comissió d'Investigació:

La informació que es recull en el present informe és de caràcter confidencial, l'òrgan receptor del mateix el gestionarà amb el sigil degut i la informació recollida serà utilitzada únicament a efectes d'aplicació de les mesures pertinents.

D'altra banda, el present informe té caràcter vinculant, a nivell de procediment intern i d'aplicació de mesures preventives, correctores, organitzatives, de recuperació i de reparació.



Revisions

Núm. REVISIÓ	DATA	DESCRIPCIÓ DE LA MODIFICACIÓ
01	16/01/2024	Creació. Aquest document substitueix i complementa al RRH-PGS-011.02 Protocol actuació assetjament laboral i SPP-ICO-IDIBELL Manual assetjament laboral 2018



Aprovació

El present document ha estat negociat per la Direcció i la Representació Legal de les persones Treballadores (RLT) de l'IDIBELL, i aprovat en data 16 de gener del 2024.

La vigència del present document és de 4 anys, a comptar de l'endemà de la seva aprovació.

Autoria: Equilatera Cooperativa SCCL

Col·laboració: Unitats de Gestió de Persones, Prevenció i Talent.

Signatures

Vanessa Cervera

Delegada d'Igualtat RLT

Antonia Gaona

Delegada de Prevenció RLT

Lorena Sánchez

Responsable de Gestió de Persones

Ana Caminero

Tècnica en Prevenció de Riscos Laborals

Ives Flores

Infermera en Salut Laboral