



**Protocol per a la prevenció, la detecció,
l'actuació i la resolució de situacions
d'assetjament: sexual, per raó de sexe,
orientació sexual, identitat de gènere, expressió
de gènere, psicològic laboral i altres
discriminacions en l'àmbit laboral del Centre
d'Alt Rendiment Esportiu**

CONTINGUT

1. Introducció.....	5
2. Objectiu.....	6
3. Àmbit d'aplicació	7
4. Definició de conceptes	8
4.1 Tipus Comportament	8
4.2. Tipus d'assetjament	8
4.3. Modalitats d'assetjament	12
5. Principis generals	13
6. Drets i Obligacions	15
6.1 Obligacions per part del CAR.....	15
6.2 Participació de la representació legal de les persones treballadores	16
6.3 Persones treballadores: drets i obligacions	16
7. PREVENCIÓ	17
7.1 Sensibilització.....	17
7.2 Formació.....	17
7.3 Altres	17
8. Vies d'actuació.....	18
8.1 Via de resolució interna	18
8.2 Vies de resolució externes	27
8.3 Circuit del procediment de la via de resolució interna.....	29
9. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol	30
10. Marc legal.....	31
10.1 Normativa catalana	31
10.2 Normativa estatal.....	31

10.3. Normativa europea.....	32
10.4 Normativa internacional	33
11. Annexos	35
11.1. Annex 1: composició de la comissió d'investigació	35
11.2. Annex II: model de denuncia interna.....	36
11.3. Annex III: definició significat lletres LGTBIQA+	38
11.4. Annex IV: definicions conceptes	39
11.5. Annex V: tipus d'indicadors	42

1. INTRODUCCIÓ

Les persones treballadores tenen dret a complir les tasques laborals i professionals en condicions laborals de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones. Aquest dret reconegut en l'article 25.3 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya ve reforçat en l'article 4.3 del mateix text normatiu que estableix, dins els Drets i principis rectors, que els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.

Aquesta normativa es complementa amb diversos textos legals, entre els que podem citar: la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH); el 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, la Resolució de 5 de maig de 2011, de la Secretaria d'Estat per a la Funció Pública per la que s'aprova i publica l'acord de la Mesa general de negociació de l'administració general de l'estat sobre el Protocol d'actuació davant l'assetjament laboral en l'Administració General de l'Estat i l'article 53 del VI Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya.

El Centre d'Alt Rendiment de Sant Cugat del Vallès, (d'ara endavant, CAR) vol assumir el seu compromís institucional per a l'erradicació total de possibles situacions d'assetjament i per garantir els drets i la salut de les persones treballadores del CAR que les pateixen i en aquest sentit, posa a disposició de totes les persones treballadores un protocol d'actuació en matèria d'assetjament que recull les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, per identitat de gènere, expressió de gènere, així com assetjament psicològic laboral i altres discriminacions que es puguin produir en l'entorn laboral del CAR.

L'estructura del protocol que es presenta defineix, per una banda, la tipologia d'assetjament en la que la persona treballadora es pot trobar i per l'altra, les actuacions que hauran de realitzar les persones responsables per prevenir, detectar i resoldre les situacions plantejades.

2. OBJECTIU

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere i/o expressió de gènere, psicològic laboral i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit del Centre d'Alt Rendiment Esportiu. Per tant, el protocol pretén ser un instrument per a la prevenció, la detecció i la resolució d'aquests casos.

Els objectius específics són:

- Elaborar estratègies de sensibilització.
- Obtenir la informació necessària per a l'elaboració de diagnòstic sobre aquesta temàtica dins l'organització.
- Millorar els canals de coordinació entre departaments i amb altres organismes que treballen en aquesta temàtica per afavorir una actuació integral al CAR de Sant Cugat.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució àgil de cada tipus d'assetjament.
- Crear circuits d'intervenció ràpids i eficients.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.
- Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que es produeixin en cada cas per a la protecció de les víctimes en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calguin; acabar amb l'assetjament, i, si cal, aplicar les mesures sancionadores que hi corresponguin.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol és d'aplicació directa a totes les persones treballadores del CAR així com a les persones alienes al CAR que es relacionen laboralment i en un context professional amb els empleats i les empleades de l'ens.

Per tant, el protocol és aplicable a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral del CAR, tenint en compte que els límits de l'entorn laboral no estan determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb el CAR.

En el cas que es produís un supòsit d'assetjament entre empleats i empleades del CAR i personal contractat per entitats alienes, s'haurien d'aplicar mecanismes de coordinació empresarial als efectes que preveu la Llei 31/1995 de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

D'acord amb les obligacions de coordinació d'activitats empresarials, el CAR informará les empreses externes contractades de l'existència d'aquest procediment i es tindran en compte els aspectes següents:

- Les empreses externes contractades pel CAR han de ser informades de l'existència d'aquest procediment.
- Quan es produeixi un cas d'assetjament entre empleats i empleades del CAR i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació establerts en aquest protocol. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes

4. DEFINICIÓ DE CONCEPTES

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents de conductes o actuacions no incloses de manera específica.

4.1 Tipus de Comportament

Comportament no desitjat per part de qui el pateix

En una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no desitjat.

Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista

Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.

Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant

Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

4.2. Tipus d'assetjament

Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada correspon sempre a la persona receptora.

Alguns exemples de comportaments 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 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.
- Mirades o gestos impúdics, obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic:

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat

Assetjament per raó del sexe

l constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

L'objectiu de l'assetjament per raó de sexe sovint és forçar a la persona a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball o als drets i beneficis que li corresponen. En aquest sentit, les situacions més freqüents en les que es produeix són:

- Una treballadora pel fet de ser dona.
- Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la maternitat.
- Una treballadora per motiu del seu sexe, perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe.

Alguns exemples de comportaments que s'associen a aquest tipus d'assetjament:

- Conductes discriminatòries o ofensives per adreçar-se a una dona.
- Humor sexista.
- Infravaloració de les capacitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions de les dones

Assetjament per raó de l'orientació sexual

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Alguns exemples de comportaments que s'associen a aquest tipus d'assetjament:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser gai, lesbiana o bisexual
- Negar un lloc de treball o les possibilitats de promoció laboral pel fet de ser gai, lesbiana o bisexual
- Utilitzar humor sexista o ridiculitzar les persones gais, lesbianes o bisexuals estereotipant-les.

Assetjament per raó de la identitat i/o expressió de gènere

Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

Alguns exemples de comportaments que s'associen a aquest tipus d'assetjament:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser transsexual.
- Negar un lloc de treball o les possibilitats de promoció laboral pel fet de transsexual o per raó d'identitat i/o expressió de gènere.
- Utilitzar humor sexista o ridiculitzar les persones transsexuals estereotipant-les

- Tractar una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat el procés com si fos del gènere contrari al nou sexe.
- Humiliar, aïllar o rebutjar a una persona per raó d'identitat i/o expressió de gènere.
- Humiliar, aïllar o rebutjar a una persona per relacionar-se o tenir familiars del col·lectiu LGTBI.

Assetjament psicològic laboral

L'assetjament psicològic laboral és la fustigació psicològica o hostil en el marc de qualsevol activitat laboral o funcional que humiliï la persona que la pateix, i que imposi situacions de greu ofensa a la dignitat (preàmbul XI de la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal).

Els que en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional i prevalent-se de la seva superioritat, duguin a terme en contra d'una altra persona, de manera reiterada, actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tractament degradant, suposin assetjament greu contra la víctima (article 173.1, paràgraf segon del Codi penal, afegit al punt trenta-vuitè de la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal).

És l'exposició a conductes de violència psicològica intensa dirigides, de manera reiterada cap a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica) amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, implica tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

Per considerar assetjament psicològic les conductes esmentades, cal que es donin totes les condicions de la definició anterior, si bé la intencionalitat i/o la finalitat destructiva només són considerades agreujants a l'efecte de l'aplicació d'aquest protocol.

Alguns exemples de comportaments que s'associen a aquest tipus d'assetjament :

- Amenaces directes: rebre amenaces clares és un senyal contundent d'assetjament. Aquestes amenaces poden ser verbals, escrites o implícites, i busquen intimidar i controlar el treballador.
- Bromes pesades i burles: especialment si són repetitives i adreçades a la mateixa persona. Aquest tipus de comportament pretén minimitzar l'autoestima i la moral del treballador.
- Difusió de rumors: propagar rumors, xafarderies i acusacions falses sobre un empleat, ja sigui al lloc de treball, a través de les xarxes socials. Aquesta difusió pot danyar greument la reputació de la persona i les seves relacions laborals. Les acusacions falses són eines comunes a l'assetjament psicològic.

- Insults: els comentaris despectius són un indicador d'un ambient laboral tòxic, poden ser directes o indirectes i referir-se a característiques físiques, intel·lectuals, morals o socials.
- Obstaculitzar el treball: posar traves deliberades per dificultar l'exercici laboral, assignar tasques excessives o fora de l'abast de la persona; son estratègies utilitzades per desgastar mentalment el treballador.
- Aïllament social: ignorar a la persona, no passar informació important, excloure-la de les converses i reunions o no integrar en el grup són formes d'assetjament que busquen aïllar el treballador socialment i professionalment.
- Assignació de tasques injustes: donar feina en horaris anormals, durant dies festius o tasques que no corresponen al lloc del treballador, sense una causa justificada o una situació d'excepcionalitat, poder ser tàctiques per desestabilitzar i esgotar l'empleat.

4.3. Modalitats d'assetjament

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix. Les primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica, i poden arribar a l'abús de l'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.

- *Assetjament vertical descendent*: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- *Assetjament vertical ascendent*: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- *Assetjament horitzontal*: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

Les conductes d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual i/o de la identitat de gènere i/o expressió de gènere, psicològic laboral i altres discriminacions es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina.

Així mateix es poden produir conductes d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual entre persones de l'Administració entitat i persones externes, com ara proveïdors o empreses col·laboradores, esportistes, entrenadors....

5. PRINCIPIS GENERALS

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte els principis següents:

- a) Principi de lleialtat institucional.
- b) Principi d'equitat.
- c) Principi de respecte a la dignitat personal.
- d) Principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- e) Principi de confidencialitat.
- f) Principi de voluntarietat.
- g) Principi d'oportunitat.
- h) Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- i) Principi de celeritat.

A més a més, s'han de tenir en compte els criteris següents:

- Qualsevol empleada o empleat del CAR té l'obligació de posar en coneixement dels seus superiors jeràrquics els casos de possible assetjament objecte d'aquest protocol dels quals tingui coneixement.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'un assetjament objecte d'aquest protocol podrà denunciar-lo i tindrà dret a obtenir-ne una resposta. El CAR té el deure de deixar constància per escrit de la denúncia, fins i tot quan els fets hagin estat denunciats verbalment, així com de tots els passos que hi hagi durant el procés.
- Qualsevol responsable del CAR té l'obligació de prestar atenció i tramitar les denúncies que rebi sobre supòsits d'assetjament objecte d'aquest protocol, en l'àmbit de la seva competència.
- Cal garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg del procediment, com també la igualtat de tractament entre dones i homes.
- Cal garantir el tractament reservat de la informació relativa a les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament objecte d'aquest protocol, sense perjudici del que estableixi la normativa de règim disciplinari.
- La investigació i la resolució del procediment, incloent-hi la imposició de mesures cautelars i sancions es faran amb la celeritat màxima.

- El procediment ha de garantir el dret a la indemnitat, de manera que es prohibeix qualsevol tracte advers o efecte negatiu sobre la persona com a conseqüència de la presentació de la queixa o denúncia per raó d'assetjament.
- La informació mèdica o de caràcter sensible i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol té caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació. Aquesta informació restarà subjecta al règim previst en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada

6. DRETS I OBLIGACIONS

Davant situacions d'assetjament existeixen obligacions legals imposades al CAR, a la representació legal de les persones treballadores i a les mateixes persones treballadores.

6.1 Obligacions per part del CAR

El CAR té l'obligació de:

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral, d'acord amb els articles 4.2.c) d) i e) i 18 del TRLET2, així com l'article 7 de la LOIEDH3 i l'article 33 de la LIEDH4:
 - a) A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe
 - b) A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene
 - c) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament, fet que implica:
 - a) 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 l'Estatut dels Treballadors i en el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.
 - b) Garantir que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball. L'article 14 de la LPRL5 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 a través de mesures de tipus preventiu, recollides en la LPRL. Aquestes mesures es gestionen, principalment, a través de l'avaluació de riscos psicosocials (articles 14, 15 y 16 de la LPRL, 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. Incloent dos tipus de mesures:
 - a) Preventives
 - b) Procediments d'investigació de les denúncies.

L'incompliment d'aquestes obligacions dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials previstes en la normativa vigent.

6.2 Participació de la representació legal de les persones treballadores

La negociació col·lectiva constitueix l'instrument idoni per articular els protocols, els quals han de ser negociats i, preferiblement, acordats amb la representació de les persones treballadores, fet pel qual la seva participació és necessària.

Per la qual cosa tenen :

- Obligació de contribuir mitjançant la sensibilització de les persones treballadores.
- Obligació d'implicar-se en la definició de la política contra l'assetjament i en l'elaboració del protocol.
- Obligació de donar suport a les persones treballadores que puguin patir aquesta situació.

Algunes de les funcions que es poden despendre de l'obligació de contribuir a prevenir l'assetjament són :

- Contribuir a crear més cultura i sensibilitat sobre les relacions laborals no violentes.
- Garantir la inexistència de represàlies vers 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.

6.3 Persones treballadores: drets i obligacions

Totes les persones treballadores del CAR tenen drets i les seves corresponents obligacions en relació a l'assetjament en l'àmbit laboral:

- Dret a un entorn de treball saludable i a no patir cap mena d'assetjament.
- Dret a informar possibles situacions d'assetjament sense patir represàlies.
- Obligació de tractar les altres persones amb respecte.
- Obligació de no ignorar situacions d'assetjament i d'informar les situacions de què es tingui coneixement.
- Obligació de cooperar davant d'una denúncia interna d'assetjament.
- Obligació de mantenir el deure de confidencialitat

7. PREVENCIÓ

El CAR es compromet a abordar l'assetjament des del punt de vista preventiu, dissenyant i posant en marxa accions de sensibilització, de formació i altres, detallades a continuació :

7.1 Sensibilització

Difusió del protocol :

- Posar el protocol a disposició de tot el personal.
- Informar de l'existència d'aquest protocol en el manual d'acollida del personal del CAR
- Publicació del protocol a la pàgina web del CAR.
- Establir una adreça de correu electrònic on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.
- Difondre càpsules informatives a través del correu corporatiu.
- Difondre díptics que incorporin mesures preventives a tot el personal.
- **PROMOCIÓ D'UN BON AMBIENT DE TREBALL.** Aconseguir un ambient de feina basat en els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats i de no discriminació.

7.2 Formació

- Promoure la formació específica en continguts relacionats amb els diferents tipus d'assetjament.
- Planificar formació específica a tots els nivells del personal tècnic .

7.3 Altres

- Realització d'enquestes anònimes a tot el personal sobre la percepció de situacions d'assetjament i sobre el coneixement respecte aquest.
- Incloure en els estudis sobre el clima laboral avaluacions de riscos psicosocials específiques en relació a factors que poden afavorir la situació d'assetjaments.

8. VIES D'ACTUACIÓ

En el cas que es produeixi una situació d'assetjament al CAR, hi ha dues vies de resolució: la via interna i l'externa. Utilitzar una via de resolució, en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar l'altra també.

A continuació es detallen ambdues possibles vies d'actuació així com el procediment a seguir en la via interna amb les seves corresponents fases.

8.1 Via de resolució interna

Competències, funcions i responsabilitats

Persona afectada: aportar indicis, a partir de la denúncia realitzada, que fonamentin les situacions d'assetjament.

Representació legal de les persones treballadores:

- Formar part de la Comissió d'Investigació
- Contribuir activament en la prevenció i sensibilització

Treballadors i treballadores :

- Posar en coneixement de l'organització qualsevol conducta o situació d'assetjament
- Prestar declaració en cas de citació com a testimonis
- Mantenir en tot moment la confidencialitat del cas

Persona de referència (qualsevol membre de la Comissió d'investigació)

- Informar i assessorar a la persona afectada: informar sobre els seus drets, sobre el contingut del protocol i les possibles accions i opcions a emprendre. Informar sobre les obligacions i responsabilitats del CAR i informar sobre el procediment a seguir una vegada es presenti denúncia
- Donar suport en la redacció de la denúncia
- Facilitar informació sobre la possibilitat d'assessorament extern de tot tipus
- Participar en la reunió anual d'avaluació del protocol
- Gestionar i custodiar la documentació, si escau

Comissió d'Investigació :

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les

vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, es pot demanar que es faci un relat addicional dels fets.

- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.
- Participar en la reunió anual d'avaluació del protocol.

Fases del procediment d'actuació

- **Fase 1 : Comunicació i assessorament**

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Aquesta fase té una **durada màxima de 3 dies laborables**, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

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

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa. Tota la documentació que es generi contindrà la paraula "confidencial".

La comunicació es presenta a una de les persones de la Comissió que seran les persones de referència.

Les dades de contacte de les persones de la Comissió es detallen a l'**annex I**.

Les funcions de les persona/es de la Comissió són:

- Informar i assessorar la persona afectada.
- En cas que la comunicació no la presenti directament la persona afectada, demanar el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol.
- Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives, si escau.
- Gestionar i custodiar la documentació.
- Participar en la comissió d'investigació.
- Garantir el tancament de la fase de comunicació.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

- a) Que la persona afectada decideixi presentar denúncia interna. En aquest cas s'iniciaria la fase 2.
- b) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia interna i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de la Direcció del centre per escrit, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que s'adoptin mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts. Aquesta comunicació a la Direcció serà necessàriament tractada de forma confidencial per ambdues parts.
- c) 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 deixant un informe per escrit, entregant-lo a la Direcció del centre, i no s'ha de fer cap altra acció. Aquest informe serà necessàriament tractat de forma confidencial per ambdues parts.

La persona de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase tractant-los com informació reservada.

Si la persona afectada decideix no donar el seu consentiment explícit per iniciar les actuacions d'aquest protocol, la persona de referència remetrà el cas a la Direcció per tal que el Servei de Prevenció dugui a terme o actualitzi l'avaluació de riscos psicosocials a l'àrea on està ubicada la persona afectada, a fi d'aplicar mesures preventives per reduir o eliminar els factors que puguin generar l'aparició de situacions d'assetjament psicològic o d'altres discriminacions.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat mantenint la confidencialitat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

• **Fase 2 : Denúncia interna i investigació**

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes es crea la Comissió d'investigació.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia interna realitzada per la persona afectada o qui autoritzi.

La denúncia, l'ha de presentar la persona afectada o qui autoritzi, assessorada, si així ho sol·licita, per la persona de referència. La presentació de la denúncia suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en les proves i actuacions necessàries per tal d'investigar els fets.

En cas que la denúncia no la presenti directament la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol.

La denúncia s'ha de presentar per escrit a la persona responsable de recursos humans utilitzant el **model de denúncia interna** que s'adjunta com a **annex II**, via correu electrònic amb acusament de rebut.

La Comissió d'investigació té la funció d'investigar a fons les denúncies d'assetjament en el marc del CAR emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries. S'adjunta annex V amb els Indicadors de discriminació, maltractament o assetjament, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.)

La Comissió d'investigació del CAR es renovarà cada 3 anys i estarà composta per:

- Una persona de l'equip Directiu.
- Dues persones responsable de RRHH.
- Dues persones en representació legal de les persones treballadores.
- Una persona suplent.

En cas que la Comissió d'investigació ho consideri oportú, s'inclourà en el procés d'investigació una persona externa especialista en el tema.

La Comissió d'investigació iniciarà un procés d'investigació i avaluació. El procés d'investigació es durà a terme en base als principis de celeritat, confidencialitat i participació de les persones implicades.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una **estricta confidencialitat i reserva**, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà un codi numèric a la denúncia que garanteixi salvaguardar la intimitat de les persones, tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar la seva identitat.

La persona presumptament assetjada serà derivada al Servei de Prevenció del CAR per la valoració de la seva situació física i psíquica. El Servei de Prevenció haurà d'emetre un informe amb el resultat

d'aquesta valoració que serà tingut en compte en el procés d'investigació i en l'elaboració de proposta de mesures cautelars.

Un cop iniciada la investigació, la persona afectada només ha d'aportar indicis que fonamentin la situació d'assetjament i correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva absència, recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les comunicacions a qualsevol de les parts afectades contindran la paraula “confidencial” i se'n preservarà la confidencialitat.

En funció del risc i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, la Comissió d'investigació pot proposar a **direcció l'adopció de mesures cautelars** per garantir la protecció suficient de la persona assetjada i impedir dany a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins a tancar la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament.

Algunes de les mesures cautelars poden ser el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball o el permís retribuït. Les mesures cautelars en cap cas poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

Amb l'objectiu d'evitar la revictimització de la presumpta víctima, aquesta hauria de tenir la possibilitat de decidir si vol ser ella o bé la persona denunciada la que canviï temporalment de lloc de treball.

La implementació d'aquestes mesures haurien de ser acceptades per la persona assetjada, i les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades.

En el cas que s'hagin d'establir mesures cautelars, s'elevaran a la Direcció del CAR amb la màxima celeritat per tal de garantir la protecció de la víctima, **en un termini màxim de 48 hores**.

La Comissió d'investigació ha d'emetre l'**informe vinculant** en el **termini màxim de 15 dies hàbils** des de la recepció de la denúncia interna.

L'informe ha d'incloure, com a mínim :

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/des i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin 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 s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.

- Circumstàncies agreujants observades:
 - ✓ Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - ✓ Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - ✓ Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - ✓ Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - ✓ Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - ✓ Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
 - ✓ Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Mesures correctores.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase.

El CAR posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia. L'informe de la Comissió d'investigació es remet a la Direcció del CAR.

- **Fase 3 : Resolució**

L'objectiu d'aquesta fase és emetre una resolució del cas. Segons l'informe elaborat per la Comissió d'investigació s'emetrà, com a **màxim al cap de 20 dies laborables des del inici del procediment, ampliables fins a 30**, que serà firmada per **direcció**.

La resolució s'emetrà en funció dels resultats de l'informe de la Comissió d'Investigació :

A) Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Proposta d'inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament
- Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).

L'obertura de l'expedient disciplinari es realitzarà d'acord a la normativa d'aplicació establerta en el Conveni col·lectiu del CAR, en el Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya o

Conveni Col·lectiu del Personal Laboral vigent de la Generalitat de Catalunya, i qualsevol altra normativa aplicable a l'efecte.

En aquest sentit, i una vegada valorats els fets, la intencionalitat, els danys produïts, reincidència de la falta, entre altres, es podrà imposar les sancions establertes en la normativa reguladora d'acord al grau de la falta:

Falta lleu: conducta que, tot i ser inapropiada, no té una gravetat alta ni causa un dany greu ni continuat, però que pot generar incomoditat, malestar o afectació emocional lleu a la persona que la rep. A continuació s'exposen les conductes considerades lleus, en qualsevol forma de manifestació (presencial o virtual):

- Comentaris amb connotació sexual no desitjats, però puntuals.
- Contacte físic lleu i no consentit (una mà a l'espatlla o apropaments innecessaris).
- Mirades o gestos amb càrrega sexual repetits, però no explícits.
- Invasió reiterada de l'espai personal amb intencions ambigües.
- Comentaris inapropiats o burles puntuals: fer acudits o comentaris sarcàstics o despectius sobre la manera de treballar d'un company o aspectes personals, de forma aïllada.
- Difusió de rumors o informacions falses sobre la persona afectada.
- Canvis d'horari sense justificació o sense previ avís, de manera ocasional.
- Criticar el treball en públic de manera humiliant, però de manera no reiterada.
- Compartir, enviar o publicar imatges de mal gust de manera aïllada.

Falta greu: conducta que té un impacte més intens o que implica una reiteració de faltes lleus, i que poden afectar seriosament la dignitat o benestar de la persona afectada. A continuació s'exposen les conductes considerades greus, en qualsevol forma de manifestació (presencial o virtual):

- Comentaris o insinuacions sexuals persistents explícits.
- Assetjament sexual o per raó de sexe: tocaments no desitjats, proposicions explícites, o represàlies per rebutjar-les.
- Pressionar per tenir cites o relacions sexuals de manera insistent.
- Crear un ambient laboral hostil mitjançant conductes sexistes o sexualitzades recurrents.
- Assetjament psicològic comentaris humiliants reiterats cap a una persona sobre la seva manera de treballar, aspecte físic, origen, gènere o orientació sexual.
- Aïllament social o professional sostingut: excloure sistemàticament una persona de reunions, grups de treball, o decisions que l'afecten.
- Assignació reiterada de tasques degradants o inútils amb la intenció de menys valorar la persona.

- Critiques constants i injustificades en públic, amb la intenció de desacreditar.
- Difusió de rumors o informacions falses sobre la persona afectada, persistents.
- Desqualificacions verbals greus o insults de manera repetida.
- Discriminació per raó d'origen, religió, orientació sexual, gènere, edat o discapacitat.
- Compartir, enviar o publicar imatges de mal gust de manera aïllada de forma persistent.

Falta molt greu: conducta d'una gravetat extrema, sovint amb un abús de poder o violència física, verbal o psicològica clara. Pot suposar una amenaça directa a la integritat de la persona afectada i normalment implica accions immediates. A continuació s'exposen les conductes considerades molt greus, en qualsevol forma de manifestació (presencial o virtual):

- Enviar imatges, vídeos o missatges de contingut sexual no sol·licitats.
- Agressions sexuals (forçar físicament, violació).
- Amenaces o represàlies per no accedir a peticions sexuals.
- Coaccions o xantatge sexual (promeses de beneficis o càstigs a canvi de favors sexuals).
- Conductes reiterades d'assetjament que han estat advertides i no han cessat.
- Fer pública informació íntima o sexual per danyar la reputació d'algú.
- Assetjament psicològic sistemàtic i sostingut: degradar, menysprear o humiliar de manera contínua amb l'objectiu d'aïllar o expulsar la víctima.
- Assetjament sexual o per raó de sexe amb sistemàtic, sostingut i/o amb coaccions: tocaments no desitjats, proposicions explícites, o represàlies per rebutjar-les.
- Amenaces directes o velades: advertiments de càstigs, acomiadaments o perjudicis si no es compleixen ordres o si es denuncia la situació.
- Discriminació sistemàtica i sostinguda per raó d'origen, religió, orientació sexual, gènere, edat o discapacitat.
- Violència verbal o física en l'entorn laboral, encara que sigui puntual.
- Assignació intencionada de tasques impossibles o humiliants, amb finalitat d'estrès extrem o deteriorament emocional.
- Represàlies greus contra qui denuncia assetjament.
- Compartir, enviar o publicar imatges de mal gust de manera aïllada de forma sistemàtica i sostinguda.

Així, entre altres, i segons el Conveni CAR Article 29.5 seran sancions a aplicar les següents:

- a) Per faltes lleus, amb la següent prelació:
 1. Amonestació verbal.
 2. Amonestació per escrit.

3. Suspensió de treball i sou d'1 dia.
- b) Per faltes greus:
 1. Suspensió de treball i sou de 2 a 10 dies.
- c) Per faltes molt greus, amb la següent prelació:
 1. Suspensió de treball i sou d'11 a 60 dies.
 2. Rescissió del contracte de treball.

No obstant, l'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització per part de les persones implicades o de la mateixa Administració, de les accions legals que calguin. En aquest sentit, s'aplica el que estableix l'article 28 del Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

B) Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- arxivament de la denúncia interna.

A més, cal tenir en compte que, per tal de garantir la protecció de totes les parts implicades, quan al final del procés d'investigació es determini que, de manera intencionada, les dades aportades o els testimonis són falsos es podrà incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones que han iniciat o participat en el desenvolupament del tràmit.

Cal que a la resolució constin les dades on s'identifica la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia, els fets constatats, les conclusions de la comissió d'investigació, que han de ser motivades d'acord amb el contingut de l'informe i les mesures correctores que se'n deriven.

Es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada. Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació, es posarà en coneixement del Servei d'Administració i Recursos Humans per d'incoar l'expedient disciplinari que pertorqui.

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.

Cal tenir en compte que, quan de l'estudi d'un cas es conclouï que, com a conseqüència de la situació, s'han produït danys a la salut, ja siguin físics o psíquics, es considerarà com a accident laboral amb baixa, a l'efecte del que estableix l'article 156 del Reial decret legislatiu 8/2015, , pel

qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social o norma equivalent, i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals, per fer-ne el reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.

8.2 Vies de resolució externes

Es recorda que la utilització de les vies internes pel tractament dels casos d'assetjament en cap cas és incompatible amb la utilització, simultània o posterior, de les vies externes.

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial.

Via administrativa

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 23/2015, de 21 de juliol, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, i la normativa de desenvolupament. Les denúncies en matèria d'assetjament s'han d'assignar (Instrucció 3/2011) a personal degudament format en la matèria.

L'actuació inspectora pot ser planificada o rogada (denúncia o peticions d'altres organismes).

Aquestes actuacions tenen caràcter preferent i s'han d'iniciar en el termini de 24 hores en el cas d'assetjament sexual i qüestions relatives a risc per maternitat, i 7 dies en cas de discriminació per raó de sexe.

L'actuació de la Inspecció de Treball consisteix a investigar quina ha estat l'actuació del CAR davant del coneixement d'uns fets d'assetjament.

Via judicial

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

Jurisdicció social:

La Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques. Amb aquest procediment judicial es podrà concloure, dins dels termes següents:

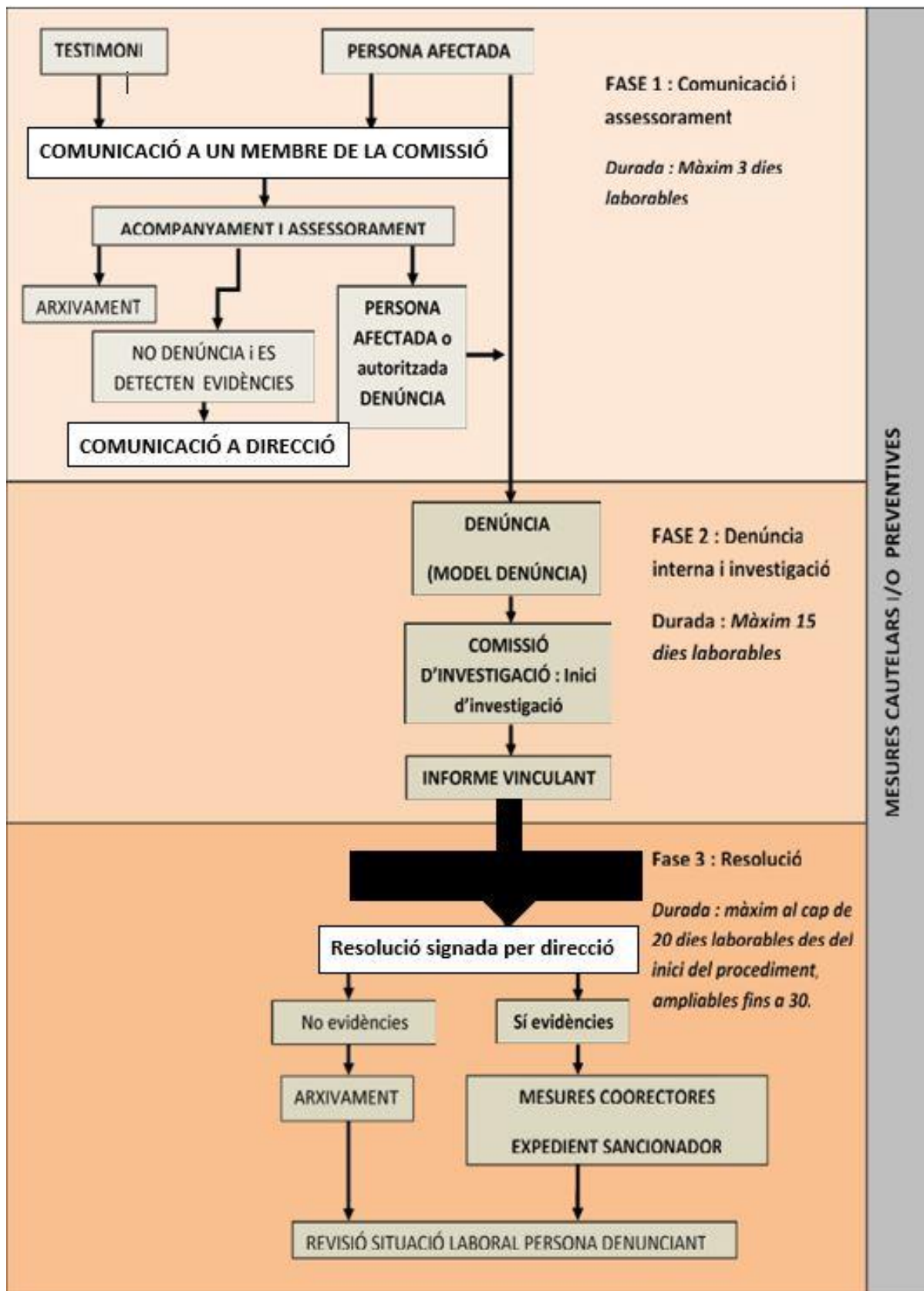
- Declarar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o llibertat infringits.
- Declarar la nul·litat radical de l'actuació del CAR.
- Ordenar la cessació immediata de l'actuació contrària a drets fonamentals o llibertats públiques, o si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o obligació de realitzar una activitat omesa, quan una o una altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.

- Restablir la persona demandant en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la indemnització que pugui pertocar en els termes establerts en l'article 183.
- També és possible que la persona assetjada, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l'extinció de la relació laboral en exercici de l'article 50 TRLET. En aquest cas, en via judicial es determinaria si es presenta alguna de les causes de l'article 50.1 de TRLET i, en concret, si hi ha "(...) incompliment greu de les seves obligacions per part del CAR " que habiliti la persona afectada a sol·licitar l'extinció per la seva pròpia voluntat.

Jurisdicció penal

Finalment, l'assetjament en el treball pot ser constitutiu de delictes tipificats com a delictes a la Llei orgànica 10/1995, del Codi penal.

8.3 Circuit del procediment de la via de resolució interna



9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE L'APLICACIÓ DEL PROTOCOL

Per tal de fer el seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol un cop a l'any es durà a terme una reunió entre els i les agents implicats/des i s'elaborarà un informe d'avaluació anual.

En l'informe d'avaluació anual es tindran en compte els següents indicadors :

- Nombre de comunicacions rebudes per part de les persones de referència.
- Nombre i tipologies de situacions d'assetjament detectades al CAR.
- Nombre de situacions d'assetjament segons tipologia denunciades al CAR.
- Mitjana de casos resolts dins el termini establert.

Mitjançant el Pla d'Igualtat i el seu corresponent seguiment i avaluació, la Comissió d'Igualtat realitzarà el seguiment corresponent a les mesures de prevenció establertes en el protocol, a partir dels indicadors que s'hagin establert al Pla d'Igualtat.

Els procediments previstos en aquest protocol poden ser revisats i modificats sempre que es detecti la necessitat de fer-ho, o per imperatiu legal o jurídic.

10. MARC LEGAL

10.1 Normativa catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya. Articles 15.2, 19.1, 25.3, 40.8, 41.1, 45.3 i 153.
- Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública. Articles 92 h), 115 b) i 116 u).
- Decret 312/1998, d'1 de desembre, de creació dels serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- Decret 219/2018, de 9 d'octubre, del Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgèneres i Intersexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya
- Conveni CAR

10.2 Normativa estatal

- Constitució espanyola. Articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2.
- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.
- Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal. Articles 173, 181, 184, 191 i 314.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social. Articles 28, 34 a 37.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Articles 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14.5, 15, 48, 51 i 62.

- 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.
- Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estat bàsic de l'empleat públic.
- Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social. Articles 8.11, 8.12, 8.13 i 8.13.bis.
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 1370/2007, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes.

10.3. Normativa europea

- Tractat de la Unió Europea. Articles 2 i 3.
- Tractat de funcionament de la UE. Articles 8 i 19.
- Carta dels drets fonamentals de la UE. Articles 4 i 31.
- Resolució del Consell, de 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial C 157 de 27.6.1990].
- Recomanació 92/131/CEE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Declaració del Consell de 19 desembre 1991 relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclòs el Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual [Diari Oficial C 27 de 4.2.1992].
- Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual a la feina [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Carta social europea, de 3 de maig de 1996.
- Comunicació de la Comissió, de 24 de juliol de 1996, relativa a la consulta dels interlocutors socials sobre la prevenció de l'assetjament sexual a la feina.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27.11.2000. L'article 1 diu que la Directiva té com a objectiu establir un marc general per lluitar contra la discriminació per motius de religió o

conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit del treball i l'ocupació, amb la finalitat que als estats membres se'ls apliqui el principi d'igualtat de tractament.

- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002 [Diari Oficial L 269 de 5.10.2002], que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball [Diari Oficial L 39 de 1976.2.14]
- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones a la vida local. Maig de 2006.
- 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 de treball i ocupació (refosa).
- Resolució del Parlament Europeu de 24.5.2012 sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa.
- Dictamen 2012/C 351/03, del Comitè Econòmic i Social Europeu sobre el tema "Drets dels grups vulnerables al lloc de treball i, en particular, les qüestions de discriminació basada en l'orientació sexual" (dictamen d'iniciativa).
- Reglament (UE) 2016/679, del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades (RGPD).

10.4 Normativa internacional

Nacions Unides

- Declaració universal dels drets humans, de 10.12.1948. Art. 2.
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada el 18 de desembre de 1979 per l'Assemblea General de les Nacions Unides, la qual va entrar en vigor com a tractat internacional el 3 de setembre de 1981, i el Protocol facultatiu està en vigor des de 2001.
- II Conferència Mundial de la Dona. Nairobi, 1985.
- IV Conferència Mundial de la Dona. Pequín, 1995, i revisions posteriors.
- Resolució 48/104, de 23.2.1994, de l'Assemblea General relativa a la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona.

Organització Internacional del Treball

- Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), C111, de 1958.
- Resolució de 1985. Denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i els treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.
- Circular sobre polítiques i procediments en matèria d'assetjament sexual. Sèrie 6, núm. 543 (rev.1), de 29.9.2004.

11. ANNEXOS

11.1. Annex 1: composició de la comissió d'investigació 2025

Representants de RRHH

Nom: Gemma Ruiz Julia

Correu electrònic: rrhh@car.edu

Nom: Laura Cirilo Freixanet

Correu electrònic: rrhh@car.edu

Representants del Comité d'Empresa

Nom: Txema Vela Martínez

Correu electrònic: txemav@car.edu

Nom: Guillem Rodríguez Pérez

Correu electrònic: grodriguez@car.edu

Nom Suplent: Meritxell Bujons Camprubí

Correu electrònic: meritxell.bujons@car.edu

Representants de l'Equip Directiu

Nom: Susana Regüela Saez

Correu electrònic: sreguela@car.edu

11.2. Annex II: model de denúncia interna

Formulari de denúncia interna. Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament: sexual per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, psicològic laboral i altres discriminacions en l'àmbit laboral.⁶

Dades de la persona denunciada

NOM I COGNOMS		DNI/NIE (si es coneix)
EDAT (si es coneix)		SEXE
TELÈFON DE CONTACTE	ADREÇA ELECTRÒNICA	

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

NOM I COGNOMS	DNI/NIE

⁶ La informació generada i aportada durant la tramitació d'aquesta denúncia tindrà caràcter reservat i qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

GÈNERE (Masculí (M), Femení (F), altres (A))		EDAT
CENTRE DE TREBALL	LLOC DE TREBALL	
TELÈFON DE CONTACTE	ADREÇA ELECTRÒNICA	

Relat dels fets⁷ (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/les persona/es de referència han estat ☐ Existència d'evidències d'una situació d'assetjament

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

⁷ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo. Es sol·licita acompanyament durant tot el procés per part d'un/a representant legal de les persones treballadores?

Sí ☐

No ☐

Lloc i data

Signatura

11.3. Annex III: definició significat lletres LGTBIQA+

Per poder entendre tots els conceptes del present protocol, és important saber el significat de cada lletra del concepte LGTBIQA..

LESBIANES: les dones que senten atracció romàntica o sexual cap a altres dones.

GAIS: homes que senten atracció romàntica o sexual cap a altres homes.

TRANSGÈNERE: persones amb una identitat de gènere que no coincideix amb el sexe assignat al néixer. Per exemple, una persona assignada com a home al néixer que s'identifica com a dona.

BISEXUAL: persones que senten atracció romàntica o sexual cap a persones de més d'un gènere. Això pot incloure atracció cap a homes i dones, així com altres identitats de gènere.

INTERSEXUAL: persones que neixen amb característiques biològiques que no coincideixen totalment amb les definicions típiques de “masculí” o “femení”. Això pot incloure variacions en òrgans sexuals, cromosomes o hormones.

QUEER O QUESTIONANT: “Queer” s'utilitza com a terme inclusiu que abraça una àmplia varietat d'identitats de gènere i orientacions sexuals que no es defineixen de manera tradicional. “Questionant” es refereix a persones que estan encara explorant o qüestionant la seva identitat de gènere o orientació sexual.

ASEXUALS: Persones que experimenten poca o cap atracció sexual cap a altres persones. Això no implica manca d'interès emocional o romàntic.

+ /ALTRES IDENTITATS DE GÈNERE I ORIENTACIONS SEXUALS: Aquesta part de l'acrònim reconeix la diversitat contínua d'identitats i experiències que no estan específicament representades en les lletres anteriors. Pot incloure termes com pansexual, polisexual, genderqueer, entre altres.

11.4. Annex IV: definicions conceptes

Altres definicions importants dins del marc del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament.

EXPRESSIÓ DE GÈNERE: Manifestació que cada persona fa de la identitat sexual.

PERSONA TRANS: Persona la identitat sexual de la qual no es correspon amb el sexe assignat en néixer.

FAMÍLIA LGTBI: Aquella en què un o més dels seus integrants són persones LGTBI, englobant-se dins seu les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat troben de forma estable sota guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors amb discapacitat a càrrec.

HOMOFÒBIA: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

INTERSEXUALITAT: La condició d'aquelles persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins

IDENTITAT SEXUAL: Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.

LGTBIFÒBIA: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

ORIENTACIÓ SEXUAL: Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de diferent sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament alhora, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.

TRANSFÒBIA: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA: hi ha discriminació directa quan una persona hagi estat, sigui o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga o comparable, per motius d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere o pertinença a grup familiar.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA: hi ha discriminació indirecta quan una disposició criteri o pràctica aparentment neutres puguin ocasionar un desavantatge particular a persones per motius d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere.

DISCRIMINACIÓ MÚLTIPLE: hi ha discriminació múltiple quan a més de discriminació per motiu d'orientació sexual, expressió o identitat de gènere o pertinença a grup familiar, una persona pateix conjuntament discriminació per un altre motiu recollit a la legislació europea, nacional o autonòmica. Específicament, es tindrà en compte que, a la possible discriminació per expressió, identitat de gènere, orientació afectivo sexual o pertinença a grup familiar, es pugui sumar la pertinença a col·lectius com immigrants o poble gitano.

DISCRIMINACIÓ PER ASSOCIACIÓ: hi ha discriminació per associació quan una persona és objecte de discriminació com a conseqüència de la seva relació amb una persona, un grup o família LGBTI.

DISCRIMINACIÓ PER ERROR: situació en què una persona o un grup de persones objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.

REPRESÀLIA DISCRIMINATÒRIA: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament a què està sotmesa o ha estat sotmesa.

VICTIMITZACIÓ SECUNDÀRIA: es considera victimització secundària al perjudici causat a les persones lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals, transgènere i intersexuals que, sent víctimes de discriminació, assetjament o represàlia, en pateixen les conseqüències addicionals de la dolenta o

inadequada atenció per part dels responsables administratius, institucions de salut, policia o qualsevol altre agent implicat.

BIFÒBIA: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

11.5. Annex V: tipus d'indicadors

Indicadors de discriminació, maltractament o assetjament, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

Existeixen una sèrie d'indicadors o signes d'alarma que han d'alertar-nos de la possible situació de discriminació o maltractament.

Entre aquests hi trobem:

- **Indicadors físics:** danys físics o malaltia de la persona, causada per accions no accidentals o inaccions.
- **Indicadors psicològics:** perjudici a l'estabilitat de la salut mental i/o autoestima de la persona, Indicadors per hostilitat verbal o no verbal reiterada.
- **Indicadors conductuals:** conductes o comportaments vinculats a vivències de situacions estressants o traumàtiques.
- **Vulneració de drets:** acció, omissió o tracte negligent, no accidental, que privi a la persona dels seus drets i el seu benestar, que amenaci o interfereixi a la seva vida diària i/o qualitat de vida.