

**PROTOCOL  
PER A LA PREVENCIÓ,  
LA DETECCIÓ, L'ACTUACIÓ  
I LA RESOLUCIÓ DE  
SITUACIONS D'ASSETJAMENT  
LABORAL, SEXUAL PER RAÓ DEL SEXE/  
GÈNERE, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL I/O  
DE LA IDENTITAT SEXUAL DEL CREAF**



**CREAF**



EXCEL·LÈNCIA  
SEVERO  
OCHOA

# ÍNDEX

|                                                                                                                                                                                                                                      |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>01. Introducció</b>                                                                                                                                                                                                               | <b>03</b> |
| <b>02. Objectius</b>                                                                                                                                                                                                                 | <b>04</b> |
| <b>03. Àmbit d'aplicació</b>                                                                                                                                                                                                         | <b>05</b> |
| 3.1. Persones a qui s'aplica aquest Protocol                                                                                                                                                                                         | 05        |
| 3.2. Àmbit d'aplicació                                                                                                                                                                                                               | 05        |
| <b>04. Definicions</b>                                                                                                                                                                                                               | <b>06</b> |
| 4.1. Tipologies en funció de la direcció de les interaccions                                                                                                                                                                         | 06        |
| 4.2. Tipus d'assetjament                                                                                                                                                                                                             | 06        |
| <b>05. Principis d'actuació i garanties</b>                                                                                                                                                                                          | <b>15</b> |
| <b>06. Competències i responsabilitats</b>                                                                                                                                                                                           | <b>17</b> |
| 6.1. Obligacions del centre de recerca                                                                                                                                                                                               | 17        |
| <b>07. Drets de la persona afectada i de la persona denunciada</b>                                                                                                                                                                   | <b>18</b> |
| 7.1. Drets de la persona denunciant                                                                                                                                                                                                  | 18        |
| 7.2. Drets de la persona denunciada                                                                                                                                                                                                  | 18        |
| <b>08. Persones de referència</b>                                                                                                                                                                                                    | <b>19</b> |
| <b>09. Procediment</b>                                                                                                                                                                                                               | <b>21</b> |
| 9.1. Procediment: Actuacions preventives                                                                                                                                                                                             | 21        |
| 9.2. Procediment: Actuacions de detecció                                                                                                                                                                                             | 21        |
| 9.3. Procediment: Actuacions reactives                                                                                                                                                                                               | 23        |
| <b>9.3.1. Què puc fer si pateixo o he observat una possible situació d'assetjament a la feina?</b>                                                                                                                                   | <b>23</b> |
| <b>9.3.2. Fase 1: comunicació i assessorament (durada màxima: 5 dies)</b>                                                                                                                                                            | <b>25</b> |
| <b>9.3.3. Fase 2: Denúncia interna i investigació (durada màxima: 20 dies)</b>                                                                                                                                                       | <b>27</b> |
| <b>9.3.4. Fase 3: resolució (30 dies)</b>                                                                                                                                                                                            | <b>29</b> |
| <b>10. Seguiment i avaluació del protocol</b>                                                                                                                                                                                        | <b>34</b> |
| <b>11. Marc normatiu i legislació aplicable</b>                                                                                                                                                                                      | <b>35</b> |
| <b>ANNEX 1. Model de denúncia interna per assetjament laboral, sexual, per raó del sexe/gènere, orientació sexual i/o identitat sexual</b>                                                                                           | <b>37</b> |
| <b>ANNEX 2. Persones de referència</b>                                                                                                                                                                                               | <b>40</b> |
| <b>ANNEX 3. Acord de confidencialitat</b>                                                                                                                                                                                            | <b>41</b> |
| <b>ANNEX 4. Servei de Prevenció de Riscos Laborals</b>                                                                                                                                                                               | <b>43</b> |
| <b>ANNEX 5. Fitxa informativa del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual del CREAF</b> | <b>44</b> |

## 01 INTRODUCCIÓ

Aquest Protocol ha estat negociat amb la representació legal dels treballadors i treballadores i aprovat el dia 17 d'octubre del 2023.

### **Compromís del CREAM i política de tolerància zero davant de qualsevol tipus d'assetjament.**

El CREAM és un centre públic de recerca dedicat a l'ecologia terrestre, l'anàlisi territorial i el canvi global, que persegueix la qualitat científica en la producció i difusió del coneixement, a més de la innovació, el desenvolupament i la transferència de metodologies.

El CREAM té una política de tolerància zero davant comportaments contraris a la llibertat, la dignitat, la integritat física i/o psíquica de les persones treballadores i de qualsevol persona vinculada al CREAM, per la qual cosa es compromet a fer-ne un abordatge integral.

El CREAM declara formalment i difon el seu rebuig a tot tipus d'assetjament i de violència, en totes les seves formes i manifestacions.

El CREAM es compromet a promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament i la violència masclista a través d'actuacions formatives i informatives dirigides a tot el personal del centre.

El CREAM aplica, de manera diligent, una política preventiva i d'abordatge per protegir el seu personal de qualsevol cas d'assetjament o violència i es compromet a protegir, acompanyar i assessorar les víctimes d'assetjament i de violència.

El CREAM disposa d'un Protocol d'actuació contra l'assetjament per assegurar un entorn de treball segur i respectuós per a totes les persones i assegura afrontar de forma diligent, justa i amb celeritat qualsevol denúncia, seguint les directius d'aquest Protocol.

## 02 OBJECTIUS

Aquest Protocol té com a finalitats:

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

## 03 ÀMBIT D'APLICACIÓ

### 3.1. Persones a qui s'aplica aquest Protocol

- a) Qualsevol persona que presti els seus serveis dins de l'àmbit laboral del CREAF i que tingui un contracte laboral, independentment de la seva categoria professional, de la forma i lloc de prestació de serveis i de la forma de contractació laboral.
- b) Qualsevol empresa externa contractada pel CREAF o persona que presti serveis o col·labori amb el CREAF sense un contracte laboral: el personal adscrit al CREAF i que té una relació contractual amb una altra entitat, professors/es visitants, persones en formació i les que fan pràctiques no laborals.
- c) Les persones que no formin part de cap dels col·lectius esmentats, però siguin usuàries dels serveis que presta el CREAF, per exemple l'alumnat, sempre que la persona implicada sigui membre del CREAF (contractat o adscrit) i la conducta demandada s'hagi produït en el context d'una activitat oferta pel CREAF.

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

### 3.2. Àmbit d'aplicació

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

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

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

## 04 DEFINICIONS

### 4.1. Tipologies en funció de la direcció de les interaccions:

- **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 treballadora sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** Pressió exercida entre companys/es del mateix rang jeràrquic.
- També es poden produir situacions d'assetjament amb o cap a persones externes.

### 4.2. Tipus d'assetjament

#### 4.2.1. Assetjament sexual<sup>1</sup>

Qualsevol comportament, **sense necessitat que es produeixi de forma reiterada i sistemàtica**, verbal, no verbal o físic, no desitjat, de naturalesa sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que produeixi aquest efecte.

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

L'assetjament sexual es considerarà sempre un comportament discriminatori i un delictes contra la llibertat i la indemnitat sexual, segons l'article 184 del Codi Penal.

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

---

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

| SÍ que és assetjament sexual                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | No és assetjament sexual:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Et fan tocaments, fregaments o acorralaments no desitjats.</li><li>• T'imposen un contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats, etc.)</li><li>• Difonen rumors o expliquen detalls sobre la teva vida sexual que tu no has autoritzat (també si es fa per mitjans digitals com les xarxes socials o el correu electrònic).</li><li>• S'enregistren, difonen o publiquen informacions, vídeos o imatges relacionades amb la teva vida sexual a través de mitjans digitals, sense el teu consentiment.</li><li>• Et fan propostes de caràcter sexual, directes o indirectes, a canvi de promeses de millora en la teva feina.</li><li>• Et parlen o et pregunten sobre habilitats o gustos sexuals no sol·licitats.</li><li>• T'han mostrat o reproduïxen continguts pornogràfics o amb un caràcter sexual que tu no desitjaves.</li><li>• T'envien correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà, també inclosos els digitals.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Et proposen respectuosament quedar fora de la feina.</li><li>• Accepten una negativa i no tornen a proposar-t'ho més.</li><li>• La relació professional es manté amb respecte sense alterar les condicions ni l'ambient laboral.</li><li>• En el marc d'una conversa íntima que tu acceptes, t'expliquen o expliques aspectes en relació amb la teva vida personal.</li><li>• Tens una relació sentimental amb algun company de feina o estudis o l'has tingut, però no altera la relació basada en el respecte.</li></ul> |

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

### 4.2.2. Assetjament per raó de sexe/gènere<sup>2</sup>

Qualsevol comportament (continu i sistemàtic) no desitjat que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física

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

o psíquica i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu i molest en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació.

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

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

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

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

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

### No és assetjament per raó de sexe/gènere

- Dir insults basats en el sexe i/o gènere de la persona treballadora: *"No entens res, tonta, dona haves de ser"*.
- Realitzar conductes discriminatòries cap a una persona pel fet de ser dona *"Ja us ho explico jo que ella mai es fa entendre"*.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona: *"nena surt del mig"*.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.

### No és assetjament per raó de sexe/gènere

- Et fan un comentari o broma puntual.
- Quan poses en evidència que les teves aportacions s'escolten menys que la de la resta et demanen disculpes i no es torna a repetir.
- Quan es produeix una sobrecàrrega o infracàrrega de treball resultat d'una mala organització.
- Excessiva exigència amb el treball per a totes les persones de l'equip.
- Crítiques constructives i supervisió de la feina.



| Sí és assetjament per raó de sexe/gènere                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | No és assetjament per raó de sexe/gènere                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Utilitzar humor sexista.</li><li>• Interrompre o ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona pel fet de ser dona.</li><li>• Donar menys valor a la feina feta pel fet de ser una dona.</li><li>• Donar tasques de responsabilitats inferiors a les que hauria de tenir; no facilitar les eines per fer la feina; negar permisos als que es té dret; donar tasques impossibles de realitzar en cas d'embaràs o quan es gaudeix d'un permís de maternitat/paternitat i de cura de fills/es i persones dependents.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• No estar d'acord amb una determinada manera de treballar.</li><li>• Tenir poca empatia o capacitat comunicativa.</li><li>• Tensions i conflictes generats per la mateixa feina.</li><li>• Quan els companys i companyes de feina accepten amb respecte les crítiques sobre comportaments sexistes.</li></ul> |

### 4.2.3. Assetjament per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals<sup>3</sup>

Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. Cal que hi hagi una **pauta d'insistència i repetició de les accions** o conductes ofensives perquè es classifiquin com a assetjament.

A efectes del present Protocol s'entendrà per:

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

3. Article 15 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.

## Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament

- **«Persona trans»:** persona amb una identitat sexual que no es correspon amb el sexe assignat al néixer.

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

| Sí que és assetjament LGTBIfòbic                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | No és assetjament LGTBIfòbic                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Dir insults basats en l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals.</li><li>• Vexar una persona per trobar-se en procés de reassignació de gènere o per ser trans.</li><li>• Realitzar conductes discriminatòries cap a una persona pel fet de pertànyer al col·lectiu LGTBI+</li><li>• Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona relacionades amb la seva sexualitat o identitat sexual.</li><li>• Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per tenir un comportament femení o masculí, amb independència del sexe biològic.</li><li>• Utilitzar humor sexista o que ridiculitza el col·lectiu LGTBI+.</li><li>• Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per ser gai, lesbiana o bisexual.</li><li>• Donar menys valor a la feina feta per una dona trans o un home trans.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Et fan un comentari o broma puntual.</li><li>• Quan poses en evidència que les teves aportacions s'escolten menys que la de la resta et demanen disculpes i no es torna a repetir.</li><li>• Quan els companys i companyes de feina accepten amb respecte les crítiques sobre comportaments lgtbifòbics.</li><li>• Quan fas evident que els comentaris que estan realitzant són lgtbifòbics i et demanen disculpes i no es tornen a repetir.</li></ul> |

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

### 4.2.4. Assetjament laboral (*mobbing*)<sup>4</sup>

Qualsevol conducta, pràctica o comportament que, amb independència de la seva causa o origen, (i) **de forma sistemàtica** i (ii) **recurrent en el temps**, (iii) suposi en la relació laboral (iv) un menyscapte/detriment o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, (v) intentant sotmetre emocional i psicològicament i perseguint anul·lar la seva capacitat, promoció professional o permanència en el lloc de feina, creant un àmbit hostil i afectant negativament a l'entorn laboral i a la persona treballadora.

L'assetjament es pot produir (a) de forma vertical (d'un superior a un subordinat o viceversa), però també (b) de forma horitzontal (entre companys i companyes de feina sense dependència jeràrquica).

A tall d'exemple, s'exposa en una llista orientativa i no exhaustiva:

#### SÍ que és assetjament laboral

##### De tipus organitzacional

- Anul·lar o restringir, per part del superior, les possibilitats de parlar a la persona i negar-se a escoltar-la
- Prohibir als companys/companyes que parlin amb una persona determinada
- Jutjar la feina d'una persona d'una manera ofensiva
- Avaluar sistemàticament la feina i l'actitud d'una persona de manera negativa i esbiaixada
- Qüestionar de manera discriminatòria i irrespectuosa les decisions d'una persona
- Assignar una quantitat de tasques molt per sobre de les que s'assignen a les altres persones, amb terminis d'execució poc raonables o sense temps per fer-les
- Privar d'informació necessària per fer la feina
- Denegar de manera discriminatòria i injustificada les sol·licituds de formació relacionada amb les funcions professionals que la persona té assignades
- Infravalorar l'esforç i el mèrit professional, restant-li valor o atribuint-lo a altres factors
- No assignar tasques a una persona
- Assignar tasques sense sentit, absurdes o inútils
- Assignar a les persones tasques molt per sota de les seves capacitats, no inherents al seu lloc de treball
- Assignar tasques degradants
- Assignar, a propòsit, tasques que posen en perill la integritat física o la salut de la persona
- Impedir que s'adoptin les mesures de seguretat necessàries que cal aplicar per fer el treball amb la deguda seguretat

4. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en relación con el artículo 173 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

### SÍ que és assetjament laboral

#### De tipus organitzacional

- Restringir les possibilitats de comunicació per part del superior o de companys/es de feina socialment, com ara: no parlar amb la persona treballadora, marginar al treballador/a als llocs comuns dins l'empresa, etc.
- Humiliar, menystenir o infravalorar a una persona en públic, desconsiderant-la professionalment davant de tercers (altres companys/es, clients, proveïdors, etc.).

#### Dirigides a la vida personal i privada de les persones

- Fer crítiques o mofes insistents i/o constants a la vida privada d'una persona.
- Trucades telefòniques, escrits o correus electrònics amenaçadors, irònics o sarcàstics.
- Mofar-se de les discapacitats o limitacions d'una persona.
- Imitar i escarnir la imatge, els gestos, la veu, els comportaments, etc., d'una persona.
- Desacreditar la reputació personal d'una persona, ridiculitzant-la, atribuir-li problemes psicològics o suposades malalties mentals.

#### Dirigides a les actituds de les persones

- Atacar i/o mofar-se de la nacionalitat, actituds, sistema de valors o qualsevol altra circumstància personal, social, política i/o religiosa.
- Provocar una persona per descompensar-la i fer-la explotar.
- Ridiculitzar l'orientació sexual i/o estil de vida de la persona.

#### De violència física i verbal

- Fer maltractaments físics.
- Fer amenaces verbals o per mitjà de gestos intimidadors, o amb violència física.
- Cridar, insultar o menystenir de forma sistemàtica i recurrent en el temps.

Per contra, **no té la consideració d'assetjament laboral** aquelles conductes que impliquin un conflicte, ocorregut en el marc de les relacions humanes, que es donen en l'entorn de l'àmbit laboral i influeixen en l'organització i en les relacions laborals. Tampoc, aquelles situacions on no existeixin accions de violència, sinó que siguin fets aïllats i de caràcter puntual.

### No és assetjament laboral

- Estil d'un/a superior jeràrquic/a de manar de forma autoritària, exigent, perfeccionista.
- Falta d'organització de les tasques i els llocs de feina generats per una direcció inadequada de la persona responsable.

### No és assetjament laboral

- Aïllament derivat de l'activitat mateixa o del lloc on es desenvolupa la feina.
- Realitzar «crítiques constructives» sobre el desenvolupament de la feina, sempre que siguin objectives i estigui dirigides a millorar la feina.
- Exercici arbitrari de les facultats empresarials a nivell individual o col·lectiu, sense que atemptin els drets fonamentals de la plantilla (eliminació d'hores extres, canvi d'horari, canvi justificat de lloc de feina, etc.).
- Conflictes personals amb companys i companyes de feina amb interessos i objectius diferents.
- Discussions legítimes entre les parts per tenir visions diferents per la mateixa feina.
- Adopció de mesures disciplinaries justificades, sempre que s'ajustin a les normes i procediments establerts.
- Control del rendiment, si la Direcció del centre de recerca estableix objectius clars i controlen el rendiment de les persones treballadores amb l'objectiu de millorar la productivitat i la eficiència.
- Càrrega de feina raonable, sempre i quan es distribueixi de manera equitativa i es proporcionin el temps i els recursos adequats per realitzar-la.
- Rumors, xafarderies i comunicacions informals que circulen per l'organització.
- Incompetència o manca de voluntat per realitzar una feina determinada.
- Estancament professional per manca de mèrits professionals o per impossibilitat d'accés a determinats sistemes de promoció.

Cal tenir en compte, però, que aquestes situacions, que es presenten com una llista oberta i que admet l'acumulació o inclusió d'altres casos iguals o similar, poden convertir-se en el punt d'inici d'una situació d'assetjament si es tornen abusives.

#### 4.2.5. Altres tipus d'assetjament

Conjunt d'actuacions dirigides cap a una persona o grup de persones que, per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, lloc de naixement o veïnatge, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, tenen el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

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

### **Sí que és assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, lloc de naixement o veïnatge, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social**

- Dir insults basats en l'edat, l'origen racial o ètnic, la religió, la diversitat funcional, la llengua, etc.
- Tractar de forma depreciativa o discriminatòria a una persona per alguna de les seves característiques.
- Realitzar conductes discriminatòries cap a una persona per la seva edat: edatisme, entès com la forma de pensar (estereotips), sentir (prejudicis) i actuar (discriminació) en relació als altres o a nosaltres mateixos per raó de l'edat.
- Discriminar una persona o menysvalorar la seva feina pel seu origen racial o ètnic, pel seu lloc de naixement o per la seva llengua: racisme<sup>5</sup>.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per alguna condició o circumstància personal o social.

### **No és assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, lloc de naixement o veïnatge, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social**

- Et fan un comentari o broma puntual.
- Quan poses en evidència que les teves aportacions s'escolten menys que la de la resta et demanen disculpes i no es torna a repetir.
- Quan els companys i companyes de feina accepten amb respecte les crítiques sobre comportaments discriminatoris que realitzaven sense ser conscients de ser-ho.
- Quan un comentari o observació sobre alguna característica pròpia es fa i es deixa de fer immediatament quan es posa en evidència que és un estereotip i que pot portar a discriminació.

5. Entenem per racisme en aquest Protocol qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de raça, color de pell, llinatge o origen nacional o ètnic que tingui per objecte o per resultat anul·lar o menyscarbar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural o en qualsevol altra esfera de la vida pública. Definició que dona l'article 4 de la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació

## 05 PRINCIPIS D'ACTUACIÓ I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

### Respecte i protecció

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

### Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest Protocol.
- Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva de la informació i dades tractades, així com l'obligació de no transmetre-les o divulgar-les.
- Totes les persones que participaran en el procés signaran un compromís de confidencialitat ([annex 3](#)) i el seu incompliment pot comportar sancions per a la persona infractora.

### Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a la informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.
- Suport de persones expertes formades
- El centre de recerca compta amb la participació de persones formades expertes en la matèria durant tot el procediment.

### Diligència i celeritat

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

### Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial gràcies a la participació de persones externes especialitzades que seran les responsables del procediment d'investigació i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

### Protecció davant de possibles represàlies

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

d'intervenció poden proposar a la Direcció del centre l'adopció de mesures cautelars (p. ex. canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...).

- Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i aquesta les ha d'acceptar.

### 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.

### Vigilància de la salut

- Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals (veure més informació a l'[Annex 4](#)).

### Mesures cautelars

- Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases

- Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.



## 06 COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS

### 6.1. Obligacions del centre de recerca

**PRIMERA.** Vetllar pels drets següents de les persones treballadores en la relació laboral:

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

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

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

L'incompliment de les obligacions per part del CREAF dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials al centre de recerca<sup>6</sup>.

---

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

## 07 DRETS DE LA PERSONA AFECTADA I DE LA PERSONA DENUNCIADA

### 7.1. Drets de la persona denunciant

- Rebre assistència i assessorament per part de la persona de referència i d'una persona que realitzi les funcions d'interpret quan no es compregui o parli el català o castellà.
- Rebre informació sobre com iniciar el procediment.
- Rebre un tractament just.
- Rebre notificació de les mesures cautelars de protecció adoptades.
- Tenir garanties que la denúncia es gestiona amb celeritat.
- Rebre informació sobre l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de la resolució de l'expedient.

### 7.2. Drets de la persona denunciada

- Rebre un tractament just.
- Tenir garanties que la denúncia es gestiona amb celeritat.
- Estar informada de la denúncia.
- Rebre informació sobre l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de la resolució de l'expedient.

## 08 PERSONES DE REFERÈNCIA

Les persones de referència són persones internes formades en la matèria i estan detallades a l'[Annex 2](#) d'aquest protocol.

Poden ser persones internes de referència qualsevol persona contractada o adscrita al centre, que tingui formació en violència masclista i/o assetjament laboral i en el protocol d'assetjament del centre.

Les persones de referència quan afrontin un cas d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe/gènere, assetjament per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals han de tenir formació en igualtat de gènere des d'un enfocament interseccional, tenint en compte que es poden produir situacions de discriminació interseccionals<sup>7</sup>.

Addicionalment, les persones de referència també coneixeran de les consultes i denúncies referides a l'assetjament laboral que poguessin produir-se.

Les seves funcions són:

- Rebre la comunicació formulada per la persona afectada o per qualsevol persona o persones que detectin una conducta d'assetjament.
- Informar i assessorar la persona afectada del contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També l'ha d'informar de les obligacions i la responsabilitat en què el centre de recerca pot incórrer si les incompleix, així com del procediment que cal seguir una vegada es presenta la denúncia. Igualment, l'ha d'informar de la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern, així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.
- Oferir acompanyament en tot el procés.
- Donar suport en la redacció de la denúncia i assessorament sobre la seva presentació.
- Proposar, si escau, mesures cautelars i/o preventives a la Direcció del centre de recerca.
- Gestionar i custodiar la documentació.

---

7. Entenem per discriminació interseccional en aquest Protocol quan es produeixen discriminacions per més d'una de les causes que recull aquest Protocol. La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, defineix la interseccionalitat com 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, les addiccions, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, que fa que impactin de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions ha d'ésser tinguda en compte a la hora d'abordar la violència masclista.

## **Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament**

- Participar en la fase d'investigació, només quan la persona de referència no ha participat en la fase 1 d'aquest Protocol (comunicació i assessorament) .
- Participar en funcions de prevenció, sensibilització, difusió i formació.
- Participar en el seguiment i avaluació del Protocol.
- Qualsevol altra que es pugués derivar de la naturalesa de les seves funcions i del contemplat en el present Protocol.

## 09 PROCEDIMENT

### 9.1. Procediment: Actuacions preventives

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

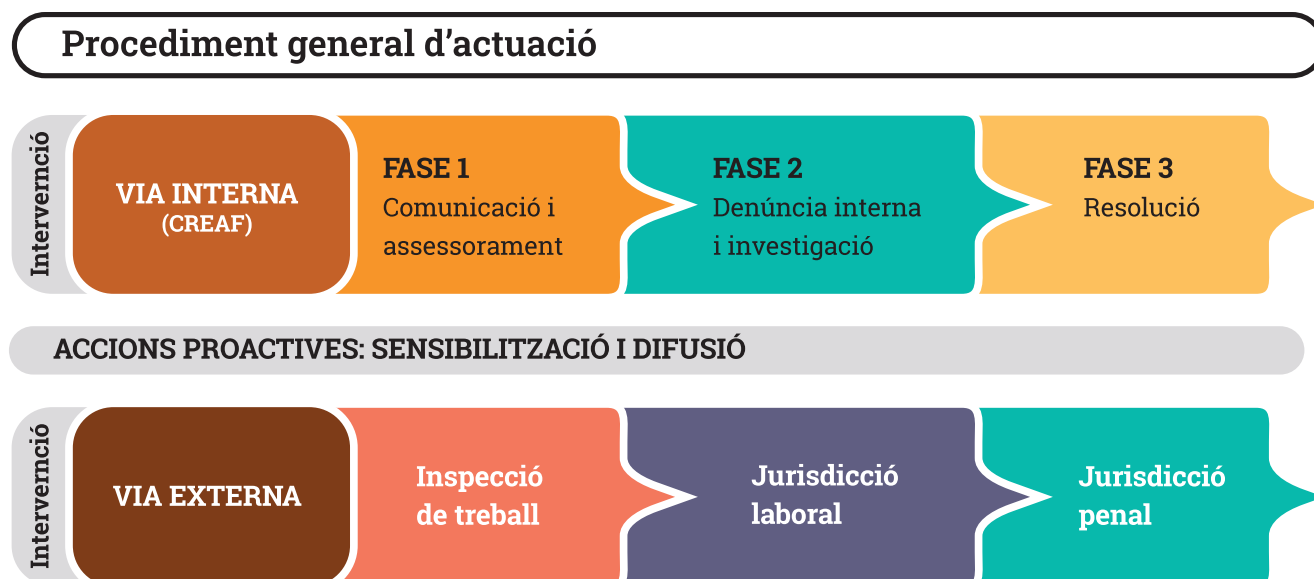
- Portar a terme accions d'informació preventiva a tota la plantilla:
  - Donar a conèixer aquest Protocol a tot el centre.
  - Garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar. Publicar-lo a la intranet del centre.
  - En el moment de la contractació tots els treballadors i treballadores seran informats de l'existència del Protocol i hauran de signar un document en el que especifiquen que han estat informats i en coneixen el contingut.
  - El personal de les empreses externes contractades per CREAF i que prestin els seus serveis a nom del CREAF o a les instal·lacions del CREAF, hauran de ser informades de l'existència d'aquest Protocol. Conjuntament amb el contracte es signarà un document en el declaren que han estat informats de l'existència del Protocol i que en coneixen el contingut.
- Portar a terme accions de formació preventiva per a tothom:
  - Realitzar formacions de forma regular adreçades a tota la plantilla, que s'inclourà dins del pla de formació del centre, sobre assetjament: formacions per capacitar al personal per poder identificar conductes d'assetjament.
- Implantar un programa de formació continuada per a les persones de referència.
- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies. Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.

### 9.2. Procediment: Actuacions de detecció

El CREAF també es compromet a realitzar mesures de detecció. Aquestes mesures seran responsabilitat de Direcció i Gerència i la persona designada per gestionar la bústia anònima, amb el suport de la persona responsable de Gènere i Talent del centre, conjuntament amb Gestió de Persones i les persones designades de la representació legal dels treballadors i treballadores (CIC):

- Realitzar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes al centre, per identificar les seves característiques, el seu impacte en la salut del personal i les necessitats per realitzar una política preventiva:
  - Cada 4 anys elaborar un estudi sobre els riscos psicosocials associats a situacions de violència i assetjament, en la gestió de la seguretat i salut en el treball (existència de situacions precursoras, clima organitzacional afavoridor, cultura de gènere no tendent a la igualtat, etc.).
- Crear una base de dades interna en la que es recullin, anònimament i sense referències a dades de caràcter personal, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions i a partir d'aquestes dades fer un informe anual que reculli els següents indicadors:
  - Nombre de persones que s'han posat en contacte amb les persones de referència per demanar informació sobre el protocol. Especificar el sexe i si es tracta de personal contractat, adscrit o altres.
  - Nombre de persones que han fet una comunicació per assetjament, diferenciant les 4 tipologies d'assetjament que es recullen en aquest Protocol: 1) Assetjament sexual; 2) Assetjament per raó de sexe/gènere; 3) Assetjament lgtbifòbic; 4) Assetjament laboral; i 5) Altres. Especificar el sexe de la persona que realitza la comunicació i si es tracta de personal contractat, adscrit o altres.
  - Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament, diferenciant les 5 tipologies d'assetjament que es recullen en aquest Protocol. Especificar el sexe de la persona que denuncia i si es tracta de personal contractat, adscrit o altres treballadores.
  - Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme al centre durant l'any. Indicar en quants s'han implementat mesures cautelars.
  - Nombre d'accions realitzades en matèria d'informació, sensibilització i formació sobre el Protocol i característiques de les mateixes. Especificar a qui s'ha adreçat cada acció.
- Gestionar la bústia anònima d'informació relacionada.
- Parar atenció als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament per detectar-los.

### 9.3. Procediment: Actuacions reactives



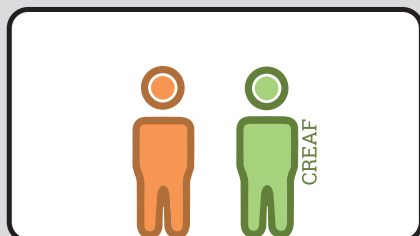
#### 9.3.1. Què puc fer si pateixo o he observat una possible situació d'assetjament a la feina?

- Si estàs patint assetjament i vols demanar ajuda:** Posa't en contacte amb una de les persones de referència del CREAM, que t'informarà sobre el procediment i t'acompanyarà durant tot el procés. T'hi pots posar en contacte personalment, per telèfon o e-mail.
- Si estàs patint assetjament, però no t'atreveixes a dir-ho:** Demana a una persona de la teva confiança que s'assessori per tu, que es posi en contacte amb una de les persones de referència del CREAM. S'informarà respectant totalment l'anonimat.
- Si ets testimoni d'un possible cas d'assetjament:** Et pots posar en contacte amb una persona de referència i informar sobre el que està passant.

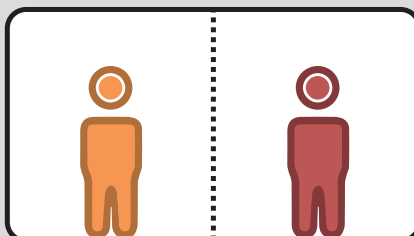
El procediment que proposa aquest Protocol es pot iniciar per comunicació (fase 1) o directament per denúncia (fase 2).

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

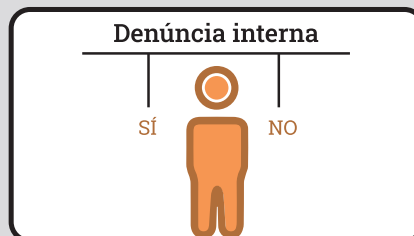
## Fase 01. ASSESSORAMENT I COMUNICACIÓ (5 dies)



Pots demanar assessorament a les **persones de referència** del CREAM

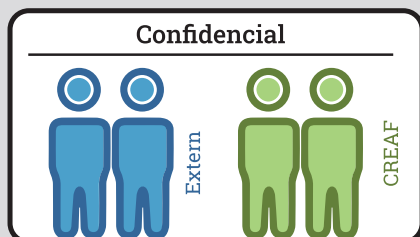


Si cal, s'adoptaran **mesures cautelars i preventives**

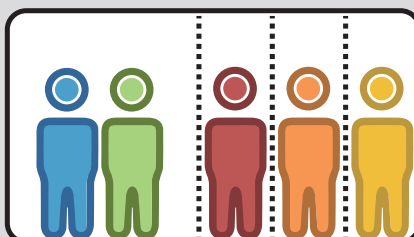


Hauràs de decidir si formalitzes la denúncia interna o no. En cas afirmatiu, s'activarà la fase 2.

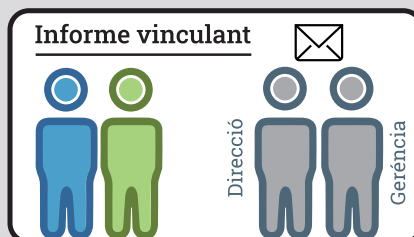
## Fase 02. INVESTIGACIÓ (15 dies)



Es forma la **comissió d'investigació** (2 persones externes + 2 persones de referència CREAM que no han participat en la fase 1)

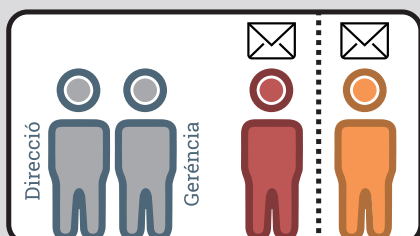


La comissió d'investigació farà la recollida de **proves** i les **entrevistes** a ambdues parts i possibles testimonis

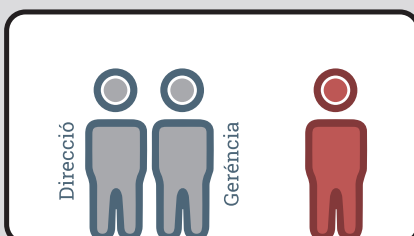


La comissió d'investigació elabora un **informe vinculant** i lliurarà una còpia a Direcció i Gerència del CREAM

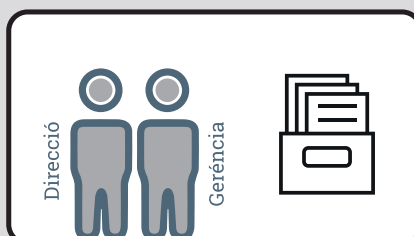
## Fase 03. RESOLUCIÓ (30 dies)



La Direcció i Gerència del CREAM emet un **informe de resolució** i s'envia una còpia a les dues parts implicades



Si l'informe conclou que sí que hi ha assetjament, s'iniciarà l'**expedient sancionador** i s'adoptaran **mesures correctores i reparadores**.



Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament, s'**arxivarà** la denúncia.



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

### 9.3.2. Fase 1: comunicació i assessorament (durada màxima: 5 dies)

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

Prèviament a iniciar el procediment formal de denúncia d'assetjament, es contempla, en una primera instància, l'opció de solucionar el problema de manera informal. Si la persona té problemes per fer-ho per si mateixa, ha de poder fer-ho a través d'una tercera persona (company/a de feina, assessor/a, amic/ga, etc.). Aquesta opció no existeix quan es tracta d'assetjament sexual o per raó de sexe.

En qualsevol cas, aquest procediment proporcionarà al personal la seguretat que les seves queixes i al·legacions seran tractades amb total serietat.

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

La comunicació la pot fer:

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

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

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

- Informar i assessorar la persona afectada.
- Rebre totes les denúncies per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament laboral, així com d'altres tipus d'assetjament.
- Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Elaborar un informe amb les conclusions de les actuacions realitzades.

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

- Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i han de ser garantits.
- Realitzar una escolta activa i proactiva.
- Informar de manera clara i comprensible de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les possibles vies de resolució (internes i externes) de la situació

d'assetjament que pateixen o que estan en risc de patir.

- Valorar l'estat emocional de la persona assetjada i si hi ha risc per a la seva seguretat o per a la seva salut, oferir-li el servei de vigilància de la salut.
- Acompanyar les persones en l'expressió i aclariment de la situació viscuda, i personalitzar l'atenció a partir de la comprensió de la seva demanda, la valoració de les seves expectatives i el respecte dels seus ritmes.
- Defugir la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives. Evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.
- Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que rebutgin els recursos oferts.
- Valorar si escau la derivació a d'altres serveis o recursos, externs a CREAM.
- Assessorar, tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix assetjament.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

### 1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.

- Si la presumpta persona assetjadora té una relació contractual amb el CREAM, la persona assetjada presentarà denúncia i activarà el Protocol del propi centre.
- Si la presumpta persona assetjadora no té una relació contractual amb el CREAM (per exemple, es tracta d'un/a professor/a adscrit/a al CREAM amb una relació contractual amb una universitat), la persona assetjada presentarà denúncia i activarà el Protocol de la universitat de referència,

però podrà continuar tenint el suport i el recolzament de la persona de referència del CREAM, sempre que ho sol·liciti.

2. **Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament.** En aquest cas, ho ha de posar en coneixement del centre, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, és a dir, no es donarà a conèixer el nom de la persona que ha demanat informació, però es posarà en coneixement de la Direcció i Gerència del centre que s'estan produint situacions que poden ser causants d'assetjament. En el moment que el centre té coneixement d'indisidències d'assetjament, té l'obligació legal de posar en marxa mesures protectores i correctores i, si s'escau, actualitzar les actuacions preventives, decisió que s'haurà de prendre des de Direcció i Gerència.

3. **Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament.** En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

Si hi ha documentació en la fase de comunicació i assessorament, el personal de referència en serà el responsable de la seva gestió i custòdia tot garantint-ne la confidencialitat.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. L'única informació que el centre guardarà és que hi ha hagut una petició d'informació, però cap més

dada. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

### Mesures cautelars

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

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

Les mesures cautelars que es poden prendre són:

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

L'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest Protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, de protecció, de recuperació i de reparació adequades i evitar la victimització secundària (o revictimització)<sup>8</sup>.

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.

### 9.3.3. Fase 2: Denúncia interna i investigació (durada màxima: 20 dies)

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar-hi mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament.

**El procediment d'investigació podrà durar un màxim de quinze dies laborables des de l'inici del procediment.**

Per la realització de la corresponent instrucció, la denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a Annex 1. En el cas que la denúncia no la presenti directament la persona afectada, s'haurà d'incloure el consentiment exprés i informat de la persona afectada per iniciar les actuacions d'aquest Protocol.

La denúncia es presenta a una de les persones de referència detallades a l'Annex 2 d'aquest protocol.

La comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament serà mixta. Estarà formada per les dues persones externes i especialistes en l'àmbit específic d'intervenció i dues persones internes (persones de referència que no han participat en la denúncia). Els membres que formin part d'aquesta comissió no poden assessorar i acompanyar professionalment cap de les parts.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis

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

que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada.

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

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

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

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan prou relatats, s'ha de demanar que se'n faci

un relat addicional.

- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

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

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

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
  - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
  - Si hi ha dues o més persones assetjades.
  - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
  - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
  - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
  - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.

- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Mesures correctores.
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
  - Arxivament de la denúncia amb l'informe de resolució.

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

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

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

L'informe de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament es remet a la Direcció i Gerència de l'empresa.

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

### 9.3.4. Fase 3: resolució (30 dies)

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

Amb tot, finalitzat el procediment, tant si l'expedient acaba amb sanció com si acaba sense, es farà una darrera revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament, la Direcció i Gerència del centre de recerca emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a **màxim al cap dels vint dies laborables des de l'inici del procediment**.

### Règim disciplinari previst per resoldre

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
  - Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament
  - Adopció de mesures correctores.

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

*o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa".*

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

També es consideraran com circumstàncies agreujants els supòsits en que:

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

Pel que respecte als supòsits de denuncia intencionadament no honesta o dolosa, el CREAMF incoarà a la persona denunciant el preceptiu plec de càrrecs, i rebudes les al·legacions de la persona treballadora, adoptarà les mesures disciplinàries que procedixin. En tot cas, es considerarà que es tracta d'una infracció molt greu, per la transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança que tal procedir pugui comportar (article 53.6.a) Conveni col·lectiu d'aplicació).

Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament o ha

col·laborat en la investigació constitueixen una infracció disciplinària molt greu. Les faltes molt greus comporten (segons conveni):

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

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

El règim disciplinari que s'aplicarà és el que s'indica en el conveni col·lectiu de treball vigent que del CREAMF, que remet expressament al que es regula al Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

### Recuperació i reparació de les víctimes

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

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

Cal validar el que han viscut per a poder dignificar les seves experiències, atès que el fet de reconèixer-les té un efecte altament



reparador. És imprescindible reparar la persona de manera individual però també cal estar amatents a l'impacte col·lectiu que pugui haver tingut l'assetjament per a també sostenir-lo i reparar-lo.

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

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

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

### **Mesures de reparació a nivell individual:**

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

### **Altres mesures de solució de conflictes en cas d'assetjament laboral (mobbing): la Mediació<sup>9</sup>**

En l'àmbit europeu, l'article 3 de la **Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2008, sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles**, defineix la mediació com "un procediment estructurat, sigui quin sigui el seu nom o denominació, en el qual dues o més parts en un litigi intenten voluntàriament aconseguir per si mateixes un acord sobre la resolució del seu litigi amb l'ajuda d'un mediador. Aquest procediment pot ser iniciat per les parts, suggerit o ordenat per un òrgan jurisdiccional o prescrit pel Dret d'un Estat membre."

També, trobem que en l'àmbit estatal es contempla la mediació a la **Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles**. Concretament, l'article 1 la defineix com "aquell mitjà de solució de controvèrsies, qualsevol que sigui la seva denominació, en què dues o més parts intenten voluntàriament aconseguir per si mateixes un acord amb la intervenció d'un mediador".

Analitzades ambdues normatives, en qualsevol cas ha de concórrer la voluntat de les parts per solucionar la controvèrsia per aquest mitjà. Per tant, no existeix cap prescripció legal ni obligació legal de cap tipus que obligui al CREAM a oferir processos de mediació al personal, ni tampoc a les parts que puguin entrar en conflicte en l'àmbit de les seves relacions personals amb els seus companys i companyes de feina a sotmetre's a un procediment de mediació.

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

Qualsevol regulació sobre un possible procediment de mediació parteix (i) de la discrecionalitat del CREAM d'oferir-ho i (ii) de la possibilitat en tot moment de ser rebutjat per les persones treballadores.

D'acord amb l'anterior, s'oferirà la figura del mediador/a, proposant que aquesta figura la exerceixin persones externes professionals i/o persones del comitè de seguretat i salut formades prèviament persones del Departament de Gestió de Persones que es designin per conèixer els casos d'assetjament.

Entre les seves **característiques bàsiques i garanties** hi trobem:

1. Voluntarietat: les parts han d'acceptar el procés i en qualsevol moment poden desistir.
2. Confidencialitat: el procés és confidencial, quedant entre les parts i el/la mediador/a i comprometent-se a no divulgar la informació.
3. Neutralitat: la persona mediadora no pot tenir un interès sobre el tema objecte de mediació.
4. Imparcialitat: la persona mediadora no pot decantar-se per cap de les parts.
5. Només es durà a terme en els supòsits on es dictamini que no hi ha cap tipus d'assetjament, i la persona de referència dictamini que es fa necessari un procés de mediació.

Pel que fa al **procediment**, la mediació es desenvoluparà en un termini màxim de 10 dies laborables amb posterioritat a la comunicació de l'Informe de la persona de referència, mitjançant sessions a títol individual amb cada part o conjuntament, amb les dues parts, sempre que estiguin d'acord.

La persona mediadora emetrà informe, indicant el resultat de la mediació, i aquest es gestionarà tal i com està definit en el present Protocol.

### **Vies externes de resolució: Administrativa i Judicial**

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

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

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

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



## Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament

- l'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin els casos d'assetjament
  - en l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament
  - s'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.
- Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

## 10 SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

Un cop elaborat i implantat aquest Protocol la Direcció i Gerència del CREAF amb la participació del comitè d'empresa farà seguiment del compliment del Protocol anualment. Per fer aquest seguiment es reunirà un cop a l'any amb el comitè d'empresa.

Els indicadors desagregats per sexe que s'utilitzen són:

- Nombre de persones que s'han posat en contacte amb les persones de referència per demanar informació sobre el protocol. Especificar el sexe i si es tracta de personal contractat, adscrit o altres.
- Nombre de persones que han fet una comunicació per assetjament, diferenciant les 4 tipologies d'assetjament que es recullen en aquest Protocol: 1) Assetjament sexual; 2) Assetjament per raó de sexe/gènere; 3) Assetjament lgtbifòbic; 4) Assetjament laboral; i 5) Altres. Especificar el sexe de la persona que realitza la comunicació i si es tracta de personal contractat, adscrit o altres.
- Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament, diferenciant les 5 tipologies d'assetjament que es recullen en aquest Protocol. Especificar el sexe de la persona que denuncia i si es tracta de personal contractat, adscrit o altres treballadores.
- Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme al centre durant l'any. Indicar en quants s'han implementat mesures cautelars.
- Nombre d'accions realitzades en matèria d'informació, sensibilització i formació sobre el Protocol i característiques de les mateixes. Especificar a qui s'ha adreçat cada acció.

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

## 11 MARC NORMATIU I LEGISLACIÓ APLICABLE

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

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

La **Constitució espanyola (CE)** obliga els poders públics a transcendir la mera igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva (articles 14 i 9.2 de la CE). **L'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC)** també posa de manifest el dret de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminació, i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de gènere (articles 19, 41 i 45 de l'EAC).

El Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de **L'Estatut dels treballadors** en el seu article 4.2.e) contempla la protecció davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe

com un dret bàsic de totes les treballadores i treballadors. Tanmateix, la lletra d) d'aquest article preveu que les persones treballadores tenen dret a "la seva integritat física i a una adequada política de prevenció de riscos laborals".

**L'Estatut dels Treballadors** inclou, com a incompliment contractual i motiu disciplinari per extingir el contracte laboral, *"El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa"* (art. 54.2.g) ET).

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

El Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de **la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social**, contempla l'assetjament sexual i per raó de sexe com una infracció molt greu, sempre i quan, havent estat en coneixement de la Direcció empresarial, aquesta no hagués adoptat cap mesura per impedir-ho (article 8).

La Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del **Codi Penal** estableix que l'assetjament sexual provat és constituïu d'un delictes contra la llibertat i indemnitat sexual (article 184), amb

penes de presó o multa, així com inhabilitació especial per a l'exercici de la professió, ofici o activitat de la persona assetjadora.

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

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

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

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

La **Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social**, assenyala la competència de l'ordre social per conèixer dels casos d'assetjament (art. 2.f) LRJS). I, al respecte, regula aspectes del procediment laboral on s'hagi suscitat una qüestió, entre d'altres, d'assetjament: informe d'experts (art. 95), càrrega de la prova (art. 96), tutela de drets fonamentals i llibertats públiques (capítol XI).

La **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals**, incorpora, entre els drets a la protecció davant dels riscos laborals, el de garantir una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina de les persones treballadores (art. 14).

## ANNEX 1. Model de denúncia interna per assetjament laboral, sexual, per raó del sexe/gènere, orientació sexual i/o identitat sexual

### SOL·LICITANT:

- ☐ Persona afectada
- ☐ Representat legal de les persones treballadores
- ☐ Gestió de Persones
- ☐ Grup professional de la persona afectada (indicar): \_\_\_\_\_
- ☐ Altres (indicar): \_\_\_\_\_

En el cas que la denúncia no sigui presentada per la persona afectada, qui presenta la denúncia declara que la persona afectada ha sigut informada i dona el seu consentiment a la presentació d'aquesta denúncia i de la sol·licitud d'activació del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual del CREAF.

### TIPOLOGIA D'ASSETJAMENT:

- ☐ Laboral
- ☐ Sexual
- ☐ Per raó de sexe/gènere
- ☐ Per comportament lgtbifòbic
- ☐ Altres (indicar): \_\_\_\_\_

### DADES DE LA PERSONA AFECTADA:

Nom i Cognoms: \_\_\_\_\_  
DNI/NIE: \_\_\_\_\_  
Sexe: ☐ Dona ☐ Home ☐ Altres  
Lloc de treball: \_\_\_\_\_  
Àrea o departament de treball: \_\_\_\_\_  
Vinculació amb CREAF: \_\_\_\_\_  
Telèfon de contacte: \_\_\_\_\_  
Observacions: \_\_\_\_\_  
Nom i Cognoms: \_\_\_\_\_

**DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA:**

Sexe: ☐ Dona ☐ Home ☐ Altres

Lloc de treball: \_\_\_\_\_

Àrea o departament o grup professional: \_\_\_\_\_

Relació laboral amb la víctima:

☐ Nivell jeràrquic superior

☐ Mateix nivell jeràrquic

☐ Nivell jeràrquic inferior

☐ Altres (indicar): \_\_\_\_\_

**DESCRIPCIÓ DELS FETS:**

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntant totes les pàgines que siguin necessàries, incloent les dates en que els fets van tenir lloc, sempre que sigui possible.

**TESTIMONIS I PROVES:**

- a) En el cas de que hi hagi testimonis, indiqui els seus noms i cognoms
- b) Si s'adjunta documentació annexa a la denúncia, si us plau, enumeri aquesta documentació.

**SOL·LICITUD**

- ☐ Sol·licito l'inici del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual del CREAM.

**CONSENTIMENT I CONEIXEMENT**

- ☐ Dono el meu consentiment per tal que les persones de referència que formin part de la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament de CREAM facin les actuacions pertinents per analitzar la situació i la pertinent resolució, tenint en compte la confidencialitat en tot el procediment per part de totes les persones implicades i la protecció de les seves dades personals, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2018 i les Lleis 21/2000 i 41/2002.
- ☐ Tinc coneixement que la comissió d'investigació i abordatge de les situacions d'assetjament de CREAM té l'obligació d'informar a la persona denunciada a l'inici del procediment de les accions a desenvolupar.

**Informació sobre el tractament de dades personals**

Les dades personals que es facin constar en aquest formulari seran tractades pel CREAM amb l'única i exclusiva finalitat d'atendre i gestionar la sol·licitud d'intervenció en compliment de les obligacions derivades de la Llei 31/1995, i de la Llei Orgànica 3/2007, i seran conservades durant el temps necessari per a complir amb aquesta finalitat.

Les dades personals que es generin en el marc de la intervenció sol·licitada podran comunicar-se al Ministeri Fiscal, als òrgans jurisdiccionals i/o a les Forces i Cossos de Seguretat.

Els interessats podran exercitar els seus drets d'accés, rectificació, supressió i portabilitat de les dades, de limitació i oposició al tractament, i a no ser objecte de decisions basades únicament en el tractament automatitzat de les seves dades, en cas que sigui procedent, enviant un e-mail a la següent adreça [dpo@creaf.uab.cat](mailto:dpo@creaf.uab.cat).

Lloc i data

Firma de la persona sol·licitant

## ANNEX 2. Persones de referència

Les persones de referència han rebut una formació específica per part del CREAM i són:

- **Maite Pizarroso**, [m.pizarroso@creaf.uab.cat](mailto:m.pizarroso@creaf.uab.cat):  
persona del departament de Gestió de Persones
- **Teresa Rosas**, [t.rosas@creaf.uab.cat](mailto:t.rosas@creaf.uab.cat):  
responsable de Talent i Gènere del CREAM
- **Cristina Garcia**, [c.garcia@creaf.uab.cat](mailto:c.garcia@creaf.uab.cat):  
membre de la representació legal de les persones treballadores (CIC).



### ANNEX 3. Acord de confidencialitat

*(De les persones que intervenen en el procés de comunicació i/o denúncia, tramitació i resolució de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual del CREAM)*

(Nom i Cognoms) \_\_\_\_\_,

- ☐ Havent estat designat/da per CREAM per intervenir en el procediment de recepció, tramitació, investigació i resolució de les comunicacions i/o denúncies de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
- ☐ Participant en condició de persona denunciada, persona denunciant o testimoni.

em comprometo a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de forma més concreta, manifesto el meu compromís a complir amb les següent obligacions:

1. Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment general d'actuació, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
2. Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que poguessin ser constitutives d'assetjament laboral, sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
3. Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les comunicacions i/o denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de persones que intervenen en el procediment.
4. No desvetllar la informació a la que tinc accés en aquest procés i no utilitzar la informació a què tingui accés per cap altre objectiu que no estigui relacionat amb aquest procés.

Així mateix, declaro que he estat informat/da per CREAM de la responsabilitat disciplinària en que podria incórrer com a causa de l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

### Informació sobre el tractament de dades personals

Les seves dades personals seran tractades pel CREAM amb l'única i exclusiva finalitat de rebre, tramitar, investigar i resoldre les comunicacions i/o denúncies de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual, en compliment de les obligacions derivades de la Llei 31/1995, i de la Llei Orgànica 3/2007, i seran conservades durant el temps necessari per a complir amb aquesta finalitat.

Les dades personals que es generin en el marc de les actuacions esmentades en el paràgraf anterior podran comunicar-se al Ministeri Fiscal, als òrgans jurisdiccionals i/o a les Forces i Cossos de Seguretat.

Els interessats podran exercitar els seus drets d'accés, rectificació, supressió i portabilitat de les dades, de limitació i oposició al tractament, i a no ser objecte de decisions basades únicament en el tractament automatitzat de les seves dades, en cas que sigui procedent, enviant un e-mail a la següent adreça [dpo@creaf.uab.cat](mailto:dpo@creaf.uab.cat).

A Bellaterra, a \_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_.

Firmat:

## **ANNEX 4. Servei de Prevenció de Riscos Laborals**

L'actual Servei de Prevenció de Riscos Laborals del CREAF és QUIRONPREVENCION i es pot contactar a través del correu electrònic [ocasas@quironprevencion.com](mailto:ocasas@quironprevencion.com)

## **ANNEX 5. Fitxa informativa del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual del CREAF**

*(De totes les persones treballadores o vinculades a CREAF)*

(Nom i Cognoms) \_\_\_\_\_,

Per la present declaro que el centre m'ha informat sobre l'existència del "Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament laboral, sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual del CREAF", havent llegit i comprès el contingut del mateix.

A tal efecte, i de forma més concreta, reconec tenir coneixement de:

- La política de tolerància zero del CREAF davant comportaments contraris a la llibertat, la dignitat, la integritat física i/o psíquica de les persones treballadores i de qualsevol persona vinculada a l'entitat.
- El procediment general d'actuació i els seus terminis en cas de patir o observar una possible situació d'assetjament a CREAF.
- El règim disciplinari previst per CREAF per a resoldre conductes constitutives d'assetjament laboral, sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
- L'existència de les persones de referència, essent aquestes les responsables de rebre la comunicació d'assetjament i d'informar i assessorar a les persones afectades sobre el contingut del Protocol i les opcions i accions que poden emprendre.

Signant el present document com a justificant del lliurament d'aquesta informació.

A Barcelona, a \_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

Firmat: