

2025-
2029

PROTOCOL-GUIA PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL SISTEMA DE RECERCA DE CATALUNYA

Equilatera Cooperativa SCCL



PROTOCOL-GUIA PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL SISTEMA DE RECERCA DE CATALUNYA

El present document ha estat negociat per **nom entitat** i la representació legal de les persones treballadores (**especificar òrgan**), en data **xxxxxxx**; i aprovat pel **Dirrecció/Junta/Patronat**, en data **xxxxxxx**.

Signatures

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

Autoria: Equilatera Cooperativa SCCL

Col·laboració: **nom del personal o àrees que han participat en l'elaboració final del document.**

Referències: el present protocol parteix del "Protocol Guia d'àmbit universitari" i del "Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de l'àmbit dels treballadors i treballadores de l'Administració de la Generalitat de Catalunya".

ÍNDEX

ÍNDEX.....	2
1. Introducció.....	7
2. Marc legal i normatiu	8
3. Objectius	11
3.1 Objectius generals.....	11
3.2 Objectius específics.....	11
4. Àmbit d'aplicació	12
4.1 Àmbit subjectiu d'aplicació.....	12
4.2 Àmbit objectiu d'aplicació	14
5. Marc conceptual.....	15
Violència masclista	15
5.2 Assetjament sexual	16
5.2 Assetjament per raó de gènere, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.....	19
5.3 Manifestacions de la discriminació	23
Discriminació directa:.....	23
Discriminació indirecta:.....	23
Discriminació per associació i per error:	24
Discriminació múltiple i interseccional:.....	24
5.4 Formes i contextos de l'assetjament	24
Relació laboral/acadèmica	24
Assetjament ambiental	25

Xarxes socials i tecnologies de la informació i la comunicació	26
5.5 Grups d'especial atenció en relació amb les conductes d'assetjament.....	28
6. Competències i responsabilitat	28
6.1 Obligacions del personal amb responsabilitat jeràrquica	28
6.2 Drets i obligacions del personal	30
6.3 Competències de la representació de les persones treballadores i de l'alumnat.....	32
7. La comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment	33
7.1 Composició de la Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment	33
7.2 Funcions de la CPDARS	35
7.3 Incompatibilitats dels i de les membres de la CPDARS	36
7.4 Persones de referència	36
8. Mesures preventives i de detecció.....	37
9. Garanties i principis rectors del procés d'investigació.....	39
Respecte i protecció	40
Confidencialitat.....	40
Dret a la informació.....	41
Suport de persones formades	41
Diligència deguda i celeritat.....	41
Voluntarietat.....	42
Tracte just	42
Garantia d'indemnitat	43
Col·laboració	43

Reparació	43
Garantia de no repetició	43
Interseccionalitat o intersecció d'opressions:	43
Legalitat i tipicitat en les faltes i sancions	44
10. Procediment de denúncia	44
10.1 Vies de denuncia	46
Denúncia per via externa	46
Denúncia per via interna	47
11. Procediment d'actuació de la CPDARS davant d'una situació d'assetjament 47	
11.1 Procediment sense consentiment d'investigació interna	47
11.2 Procediment amb consentiment d'investigació interna	50
Recepció de la denúncia i primera entrevista	52
Investigació	53
Informe tècnic	56
12. Aplicació de mesures	57
12.1 Mesures preventives	57
12.2 Mesures correctores	57
12.3 Mesures protectores i cautelars	58
12.4 Mesures de recuperació i reparació	60
12.5 Mesures disciplinàries	61
Inici d'expedient disciplinari	63
Faltes i sancions	64
Prescripció i substitució de sancions	65

13. Resolució i seguiment	66
14. Gestió documental i registres	66
15. Bibliografia	67
16. Annexos.....	69
Annex 1: Normativa de referència	69
Normativa comunitària	69
Normativa estatal	69
Normativa catalana	70
Normativa relativa a l'Administració pública	70
Annex 3: Membres de la Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment (CPDARS) i forma de contacte.....	72
Annex 4: Sol·licitud de comunicació per una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere.....	73
Annex 5: Sol·licitud i consentiment informat per a l'inici d'una investigació interna per motiu d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere	74
Annex 6: Compromís de confidencialitat dels i de les integrants de la CPDARS	76
Annex 7: Compromís de confidencialitat dels i de les testimonis en un procés d'investigació interna per assetjament.....	77
Annex 8: Declaració responsable dels i de les membres de la CPDARS de no incórrer en cap supòsit d'incompatibilitat	78
Annex 9: Informe de conclusions	80

PROTOCOL-GUIA PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL SISTEMA DE RECERCA DE CATALUNYA

PROTOCOL-GUIA PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL SISTEMA DE RECERCA DE CATALUNYA

1. Introducció

Redactar per part de cada centre de recerca

2. Marc legal i normatiu

En els darrers vint-i-cinc anys són diverses les normes i lleis aprovades que fan referència a la prevenció, l'abordatge i la reparació de situacions d'assetjament a la feina i, concretament, a aquelles situacions derivades del que es coneix com a sistema sexe-gènere.

En primer lloc, en l'àmbit estatal, cal remarcar l'aprovació de la [Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes](#), que va suposar un punt d'inflexió important en establir l'obligatorietat de mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament: «Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, inclosos les comeses en l'àmbit digital». I continua «amb aquesta finalitat, es poden establir mesures que s'han de negociar amb els [i les] representants dels treballadors [i treballadores], com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació» (art. 48, modificat per la Llei Orgànica 15/2022).

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

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

reforça i actualitza la Llei 5/2008, alhora que protegeix els drets de les dones transgènere i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere. En particular, s'incorpora el tractament de qüestions com l'especificació que la violència masclista es pot causar tant per acció com per omissió. També s'introdueix la regulació de les violències digitals i la reparació com a principi rector de l'abordatge de les violències masclistes, aspectes que caldrà incorporar en els protocols específics de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament.

Així mateix, la Llei 17/2020, en el seu article 25, obliga «totes les administracions i institucions polítiques a incorporar com a estàndard de conducta la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i l'assetjament psicològic o sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere, i a establir les sancions corresponents en llur règim disciplinari; que han d'ésser més greus en cas de discriminació múltiple». A més, les administracions i institucions polítiques han de comptar amb «un protocol de prevenció, detecció i actuació davant la violència masclista. Aquest protocol ha d'incloure les mesures cautelars i les mesures de reparació adequades».

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

formació específica en relació a les discriminacions que poden patir aquestes persones.

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

La [Llei catalana 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació](#), s'aprova amb la voluntat d'establir el marc general de regulació per a garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació incloses el sexisme, l'homofòbia, lesbofòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexofòbia o la LGBTIfòbia, i qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

La [Llei estatal 15/2022, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació](#), ve a referendar la llei catalana i prohibeix tota forma de discriminació, inclòs l'assetjament, per motius d'edat, orientació sexual, discapacitat, estat de salut, religió o conviccions. Així mateix, en aquesta norma es defineix allò que s'entén per discriminació directa i indirecta, per associació o per error, múltiple i interseccional, així com per assetjament discriminatori.

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

Així mateix, la [Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI](#) obliga les empreses de més de 50 persones treballadores a comptar amb un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

3. Objectius

El present protocol té els següents objectius:

3.1 Objectius generals

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

3.2 Objectius específics

- > Establir un pla de sensibilització formació en matèria d'assetjament orientat a la prevenció.
- > Aplicar instruments de detecció de l'assetjament.
- > Garantir que totes les persones i organitzacions que es relacionen amb **nom entitat** per motiu de la seva feina, tasca investigadora o estudis coneixen

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

- > Establir una comissió, degudament formada, responsable de la prevenció, detecció, seguiment, reparació i abordatge de situacions d'assetjament, tot detallant les seves funcions.
- > Incorporar clàusules, als contractes i convenis de col·laboració amb d'altres ens i entitats, que exigeixin l'obligatorietat de comptar amb canals de denúncia i actuació davant l'assetjament masclista i lgtbifòbic.

4. Àmbit d'aplicació

4.1 Àmbit subjectiu d'aplicació

Les disposicions del present Protocol s'aplicarà a tots els col·lectius que interactuen en l'àmbit de **nom entitat**, independentment de quina sigui la seva posició jeràrquica, grup professional o tipus de vinculació jurídica.

Així, el protocol s'aplicarà a:

- > Tot el personal propi de **nom entitat**, amb independència del tipus i durada del contracte i del caràcter o naturalesa jurídica de la relació que els vinculi (càrrecs de designació, laboral, alumnat, beca, etc.).
- > Les persones que, tot i no formar part de **nom entitat**, s'hi relacionin per raó de la seva feina o activitat docent o investigadora. En aquest sentit aquest Protocol també serà aplicable a situacions d'assetjament que es puguin donar entre el personal de **nom entitat** i usuaris/ies de serveis (quan aquests/es darrers/es siguin els assetjats o assetjades), proveïdors/es, col·laboradors/es externs/es, sol·licitants d'ocupació, becaris/ies, personal laboral provinent de contractes i subcontractacions d'obres i serveis, personal d'altres organismes, personal autònom, personal en pràctiques o personal present en les dependències **nom entitat** fruit de convenis específics.

- > Totes les persones que es relacionin o s'hagin relacionat amb **nom entitat** mitjançant una matrícula d'estudis impartits pel centre, incloent-hi estudis de grau, màster i doctorat, formació contínua, programes d'extensió universitària, cursos d'estiu o d'un altre tipus; així com estudiants que participin d'un programa de pràctiques o d'un programa de mobilitat o d'intercanvi.

Comentat [SA1]: Aplicable a centres investigadors que també són centres docents

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

En aplicació de les obligacions establertes per a la coordinació d'activitats empresarials a què obliguen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de l'esmentada llei, les empreses externes d'obres i serveis contractades per **nom entitat** seran informades de l'existència d'aquest protocol.

Quan es produeixi una conducta de les que descriu aquest protocol entre personal de **nom entitat**, càrrecs de designació o **alumnat** de **nom entitat** i personal d'una empresa externa contractada, alumnat en pràctiques o personal que presta serveis a l'**entitat** però depèn contractualment d'una altra organització, hi haurà comunicació recíproca del cas. L'organització a la qual pertanyi la part denunciada serà la responsable, si després d'una investigació es determina que hi ha indicis d'assetjament, d'incoar un procediment sancionador i executar les mesures correctores pertinents.

En tot cas, s'han d'aplicar aquest protocol i les actuacions d'intervenció previstes, especialment pel que fa a la protecció, la recuperació i la reparació, quan la presumpta víctima estigui inclosa en el seu àmbit d'aplicació, encara que la part presumptament assetjadora no hi estigui inclosa, i sens perjudici de la comunicació recíproca i de l'aplicació dels mecanismes de coordinació empresarial en els casos que correspongui.

4.2 Àmbit objectiu d'aplicació

El present protocol s'aplica a les conductes d'assetjament que es defineixen en el l'apartat 4 del present document, en relació al seu concepte i tipologia.

Com a criteris interpretatius de caràcter previ alhora d'abordar aquestes tipologies d'assetjament, es tindrà present:

- > Que la valoració sobre la intencionalitat o no de l'assetjador/a en la producció d'aquestes conductes és irrellevant en el moment de qualificar-les com a conductes assetjadores, doncs tractant-se d'una lesió de drets fonamentals és suficient que la conducta es produeixi.
- > Que una conducta d'assetjament es considerarà ofensiva, tant si es pot considerar així des de un punt de vista objectiu (en relació a tota conducta respecte a la qual l'assetjador/a hauria de saber que resulta ofensiva, encara que la víctima no ho manifesti) com si ho és des de un punt de vista subjectiu (en relació a tota conducta que l'assetjador/a sap que es ofensiva perquè així li ha manifestat la víctima, expressament o implícita).

5. Marc conceptual

Violència masclista

Violència que s'exerceix contra les dones i persones LGTBIA com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones, de la masculinitat sobre la feminitat i de l'heterosexualitat sobre l'homosexualitat i l'asexualitat; i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Així en fer referència a la violència masclista estem assenyalant un **ampli ventall de conductes de violència** entre les quals s'inclouen els assetjaments descrits més endavant, en aquest mateix apartat. La violència masclista pot ser **psicològica, física, sexual, econòmica, social, ambiental o digital**¹ i es pot perpetrar també contra els fills o filles o altres menors subjectes a tutela (violència vicària) o contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista (violència de segon ordre).

Per altra banda, la violència masclista pot ser **simbòlica** (habitualment sostinguda per creences i valors socials o organitzacionals hegemònics), **cultural** (aspectes filosòfics-ideològics, artístics, religiosos, etc. que la legitimen) i **institucional** (l'organització, les seves normatives i les seves accions – o omissions – l'avalen).

¹ També s'inclou dins la violència masclista la violència obstètrica i la vulneració de drets sexuals i reproductius que no es desenvolupen en el present Protocol.

5.2 Assetjament sexual

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

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

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

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

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

Comentat [SA2]: En cas que es tracti de centres amb adscripció universitària

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

PROTOCOL-GUIA PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL SISTEMA DE RECERCA DE CATALUNYA

ASSETJAMENT SEXUAL		
VERBAL	NO VERBAL	FÍSIC
> Comentaris obscens, bromes sexuals ofensives, orals o escrits, també per mitjans digitals. > Fer comentaris grollers o no desitjats sobre el cos o l'aparència física d'una persona. > Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona, de forma oral o escrita, també per mitjans digitals. > Adreçar-se a una persona de forma denigrant i sexualitzada. > Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals i pràctiques sexuals. > Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.	> Mirades lascives al cos. > Gestualitat obscena. > Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit a llocs de treball o acadèmics. > Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.	> Apropament físic excessiu i invasió de l'espai personal. > Arraconaments; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària. > El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessics, tocaments, freds, massatges no desitjats). > Tocaments intencionats o falsament accidentals de les parts sexuals del cos. > Agressions sexuals.

PROTOCOL-GUIA PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL SISTEMA DE RECERCA DE CATALUNYA

> Insinuar millores laborals/en la carrera investigadora/acadèmiques com a pressió per a mantenir cites o trobades sexuals. > Invitacions extralaborals o extraacadèmiques no sol·licitades que puguin interpretar-se amb fins de caràcter sexual quan aquesta invitació sigui reiterada i no desitjada. > Amençar amb difondre fotografies o vídeos en què es mostra la persona mantenint relacions sexuals o mostrant parts nues del seu cos, així com l'ús degradant d'imatges d'una persona a través de qualsevol altre mitjà de comunicació.		
--	--	--

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

Comportaments no desitjats per qui els rep, relacionats amb el sexe, l'orientació sexual, la identitat o expressió de gènere d'una persona, realitzats amb el propòsit o que tinguin l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat, llibertat, indemnitat o les seves condicions de treball, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti el desenvolupament de les seves funcions, la seva promoció professional i/o acadèmica i accés a llocs de responsabilitat, la participació d'activitats formatives i de capacitació, l'accés a mesures de seguretat i salut, així com a mesures de conciliació i beneficis socials o afecti la remuneració i el reconeixement professional/acadèmic.

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

Tot i que habitualment s'ha entès l'assetjament com un conjunt de conductes reiterades i sostingudes en el temps, cal assenyalar que l'article 1 del Conveni 190 de l'OIT, esmenta que una actuació pot ser considerada assetjament o violència tant si es manifesta una sola vegada com si es dona de manera repetida. Així, el Conveni 190 estableix que la reiteració pot tenir-se en compte a l'hora de modular la gravetat dels actes, però no és un requisit imprescindible per a parlar d'assetjament o de violència.

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

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

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

Tot i que amb menys freqüència, aquest tipus d'assetjament també el pateixen **homes**, quan són **penalitzats per gaudir el permís de paternitat o per acollir-se a drets de conciliació**.

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

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

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
> Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats, el potencial intel·lectual i aportacions de les dones. > Utilitzar humor sexista. > Utilitzar humor o formes degradants per referir-se a persones intersexe. > Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe. > Assignar o demanar a una persona tasques basant-se en prejudicis sexistes.

PROTOCOL-GUIA PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL SISTEMA DE RECERCA DE CATALUNYA

- > Limitar l'ascens professional pel fet de ser dona o intersexe.
- > Degradar o modificar condicions de treball, funcions i responsabilitats arran de l'embaràs² o d'una recent maternitat.
- > Denegar l'exercici de drets de conciliació.

ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL

- > Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones no heterosexuales o asexuals.
- > Utilitzar humor lesbofòbic, gaifòbic, bifòbic o asefòbic³.
- > Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva preferència sexual o de la seva manca d'atracció sexual i/o d'experiències sexuals.
- > Ridiculitzar la persona en relació a la seva orientació sexual, ja sigui real o suposada.
- > Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) per raó de l'orientació sexual d'una persona, ja sigui real o suposada.
- > Tractar desigualment a una persona basant-se en la seva homosexualitat, bisexualitat o asexualitat, ja sigui real o suposada.
- > Expressions de serofòbia⁴ associades a l'homosexualitat d'una persona, ja sigui real o suposada.

² L'adaptació del lloc de treball per motiu d'embaràs ha d'estar degudament justificada, respondre a una valoració prèvia del risc associat al lloc de treball i a la condició d'embaràs, i no ha d'implicar mai una reducció salarial ni una degradació de responsabilitats o de condicions de treball.

³ La lesbofòbia fa referència a l'aversion i discriminació cap a les persones lesbianes, la gaifòbia cap a les persones gais, la bifòbia cap a les persones bisexuals i l'asefòbia cap a les persones asexuals.

⁴ Estigma i discriminació entorn a qüestions relatives a l'VIH/SIDA i, especialment, a les persones seropositives.

ASSETJAMENT PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE

- > Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones trans*⁵.
- > Utilitzar humor trànsfob⁶.
- > Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva identitat sexual o de gènere o de la seva condició d'intersexualitat⁷.
- > Ridiculitzar la persona en relació a la seva identitat sexual o de gènere o la seva condició d'intersexualitat.
- > Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) de les persones trans.
- > Negar-se a anomenar una persona trans segons la seva identitat sentida i nom triat o utilitzar deliberadament pronoms i articles que no es corresponguin amb el gènere amb el qual s'identifica.
- > Expulsar o qüestionar les persones d'identitats sexuals/de gènere no normatives quan fan ús d'un bany/vestuari determinat.

ASSETJAMENT PER RAÓ D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE

⁵ El terme trans* s'empra per anomenar persones transsexuals i transgèneres indistintament.

⁶ La transfòbia fa referència a l'aversion i discriminació cap a les persones transgèneres i transsexuals.

⁷ Les persones intersexuals són aquelles que presenten caràcters sexuals (com els genitals, les gònades o els patrons cromosòmics) que no es corresponen amb la classificació binària dels cossos femenins i masculins. Així, el concepte d'intersexualitat fa referència a un ampli ventall de variacions corporals, en alguns casos visibles en néixer, en uns altres casos visibles a partir de la pubertat, mentre que algunes variacions no són físicament visibles.

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

5.3 Manifestacions de la discriminació

Discriminació directa:

És la situació en què una persona és tractada de manera menys favorable que una altra en una situació similar. Pel que fa al present Protocol, aquest tracte és degut al sexe/gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de la persona. No s'ha de considerar discriminació si hi ha una justificació objectiva i raonable per al tractament diferent, com ara les accions positives.

Discriminació indirecta:

Aquest tipus de discriminació es produeix quan una disposició, criteri, interpretació o pràctica aparentment neutres causen un perjudici o desavantatge major a

determinades persones o col·lectius, en aquest cas, les dones o a les persones del col·lectiu LGTBIA.

Discriminació per associació i per error:

La discriminació per associació es dona quan una persona o grup que està relacionat amb una persona que pugui ser objecte de discriminació és tractada de manera discriminatòria. Per altra banda, la discriminació per error es basa en una percepció errònia de les característiques de la persona o persones discriminades.

Discriminació múltiple i interseccional:

Aquesta situació es dona quan una persona pertany a diversos grups que són objecte de discriminació, i en conseqüència, pateix formes intensificades i específiques de discriminació.

Les violències masclistes i LGTBIA-fòbiques tenen un impacte aguditzat i diferenciat quan interseccionen amb altres motius de discriminació, com l'origen ètnic, el fenotip, la religió, la situació migratòria, l'edat, l'orientació sexual o la identitat i expressió de gènere, la classe social, la discapacitat física o intel·lectual, o l'estat serològic, entre altres.

5.4 Formes i contextos de l'assetjament

Relació laboral/acadèmica

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

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

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

Assetjament ambiental

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

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

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

ASSETJAMENT AMBIENTAL
> Mofa, ridiculització o qüestionament públic dels drets reconeguts en el àmbit de la igualtat de gènere i de la diversitat sexual. > Cultura organitzacional autoritària i patriarcal; amb lideratges carismàtics i personalistes. > Acudits i bromes que resultin ofensives. > Contacte físic habitual i deliberat, no sol·licitat i innecessari: pessics, palmades, massatges, etc.

- > Material gràfic (cartelleria, revistes, etc.) que resulti humiliant o ofensiu pel seu caràcter sexista, lesbofòbic, gaifòbic, bifòbic, asefòbic o transfòbic.
- > Sobrecàrrega de treball, excessiva pressió en el desenvolupament de tasques i l'acompliment de tempsos.
- > Entorn competitiu.

Xarxes socials i tecnologies de la informació i la comunicació

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

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

Cyberstalking o ciberassetjament

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

Networkmobbing

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

Sexpreading

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

Sextorsió

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

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

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

ASSETJAMENT A TRAVÉS DE LES XARXES SOCIALS I LES TIC

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

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

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

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

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

6. Competències i responsabilitat

6.1 Obligacions del personal amb responsabilitat jeràrquica

Nom entitat té l'obligació de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball just, igualitari, saludable i segur, lliure de qualsevol conducta d'assetjament

sexual, sexista o LGTBIA-fòbic; assegurant un ambient que respecti la dignitat i la integritat de les persones treballadores de nom entitat.

Per tal de garantir aquesta obligació, les persones amb responsabilitats de comandament (gerència, RH, direccions i caps de grups d'investigació, així com la resta de càrrecs de comandament) hauran de:

- a) Tractar a tothom amb respecte de la seva dignitat, els drets a l'honor, intimitat personal i familiar, pròpia imatge, integritat física i psíquica, de no discriminació per raó de gènere, orientació sexual, expressió o identitat de gènere, origen, raça, ètnia, grup religiós, diversitat funcional o d'edat, i de seguretat i salut en el treball, evitant qualsevol comportament o actitud que pogués comportar una situació d'assetjament.
- b) Garantir la implementació, el seguiment i el coneixement de les orientacions i principis que estableix el present Protocol, en especial, pel que fa a les mesures preventives, les mesures d'atenció, suport i assistència i la creació i funcionament dels procediments interns d'actuació enfront a conductes d'assetjament.
- c) Observar possibles indicis d'assetjament i informar d'aquestes situacions utilitzant les vies i procediments establerts en el present Protocol o posant-les en coneixement de les persones de referència.
- d) Garantir la investigació de les denúncies que es presentin en el marc dels procediments previstos en el present Protocol i col·laborar amb les persones que en realitzin la instrucció.
- e) Mantenir la confidencialitat i reserva de la informació referida als casos d'assetjament, respectant el drets derivats de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- f) Garantir el compliment del deure de nom entitat de protecció de la seguretat i la salut de les treballadores i dels treballadors i alumnat enfront a les conductes assetjadores, sota la seva consideració com a risc laboral, adoptant aquest Protocol com a mesura preventiva col·lectiva.

- g) Aplicar els **deures de coordinació de l'activitat preventiva** recollits en l'article 24 de la Llei 31/1995, del 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals per prevenir i actuar front aquelles conductes assetjadores que impliquin a personal aliè a nom entitat present en el centre de treball d'aquest.
- h) Facilitar als delegats i delegades de prevenció i als serveis de prevenció **informació estadística actualitzada de situacions d'assetjament**, sempre preservant les persones implicades i seguint la normativa relativa a confidencialitat, tracte d'informació reservada i protecció de dades personals.
- i) Demanar **informació sobre el compliment de les obligacions legals en matèria d'actuació enfront a l'assetjament a licitadors o candidatures** en un procediment d'adjudicació per part de **nom entitat**, conforme a les previsions de l'article 129 de la Llei 9/2017, de 9 de novembre, de contractes del sector públic.
- j) Incloure en els **plecs de clàusules** administratives particulars les consideracions relatives a les **mesures en matèria d'assetjament** com a criteris de solvència, adjudicació o com a condicions d'execució que s'estableixin en cada cas per part de **nom entitat**, conforme a l'article 122.2. de la Llei 9/2017, de 9 de novembre, de contractes del sector públic.

6.2 Drets i obligacions del personal al servei de XXXXXXXX

El personal al servei de **xxxxxxx** té els següents drets:

- a) Dret a un **entorn de treball i acadèmic just, igualitari i segur**, que assegurï un ambient lliure de qualsevol conducta d'assetjament, tot garantint la dignitat i els drets a l'honor, la intimitat personal i familiar, la pròpia imatge, la integritat física i psíquica, la no discriminació per raó de sexe, de gènere, d'orientació sexual, d'identitat sexual o de gènere, d'origen, pertinença ètnica, racial o religiosa, de diversitat funcional o d'edat, i el **dret a la seguretat i la salut en el treball**.
- b) Dret a **conèixer i consultar el contingut del present Protocol**, durant tot el període de vinculació amb **nom entitat**.

- c) Dret a participar en les accions de **sensibilització i formació** en matèria d'assetjament planificades per **nom entitat**.
- d) Dret a **obtenir assessorament, suport i assistència** per part de les persones de referència establertes en el present protocol i per representants de les persones treballadores en cas que es doni una conducta d'assetjament.
- e) Dret a **acudir als procediments interns de tutela** enfront a les conductes d'assetjament descrites, basats en els principis de **diligència deguda, confidencialitat, celeritat, objectivitat, independència** i, en cas d'haver estat víctima d'una situació d'assetjament, **de reparació**.
- f) Dret a **no patir represàlies** pel fet d'haver iniciat o participat en qualsevol dels procediments interns de tutela front a les esmentades conductes assetjadores i a que les mesures que posin fi a l'assetjament no perjudiquin les condicions laborals, **acadèmiques** o personals de la part denunciante.
- g) Dret a què es consideri l'afectació de la salut i la lesió de la integritat física i/o psíquica de la persona assetjada com un **accident laboral**, tant si es produeix baixa mèdica com si no es produeix.

El personal al servei de **nom entitat** té les següents obligacions:

- a) Totes les persones de **nom entitat** tenen **l'obligació i la responsabilitat de tractar amb respecte** als companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades i a les persones que es relacionen amb elles per raó de la seva feina o activitat acadèmica, evitant accions o comportaments assetjadors, ofensius, discriminadors i/o abusius.
- b) L'obligació de **no ignorar situacions d'assetjament** ni els indicis que aquestes situacions es poden estar produint, mostrant el rebuig ferm davant d'aquestes i comunicant-les als òrgans pertinents, tal com es descriu en el present Protocol.
- c) L'obligació **d'informar a les instàncies pertinents sobre les situacions d'assetjament** de les quals es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.

- d) **Cooperar** amb la corporació respecte a les obligacions d'aquest en matèria preventiva i en els processos d'instrucció de les denúncies internes.

6.3 Competències de la representació de les persones treballadores i de l'alumnat

En l'àmbit de les obligacions, correspon a la representació de les persones treballadores i de l'alumnat contribuir a prevenir les diferents formes de l'assetjament mitjançant la sensibilització i la comunicació a l'òrgan pertinent de les conductes o comportaments que el puguin propiciar. La representació de les persones treballadores i de l'alumnat també haurà de col·laborar en el marc dels procediments interns de tutela en els termes recollits en el present Protocol.

Sense perjudici de les obligacions i funcions que l'article 36 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals atribueix als delegats i delegades de prevenció, es la representació de les persones treballadores i de l'alumnat compta amb les següents competències:

- a) **Participar en l'elaboració del present Protocol**, així com en les seves modificacions i negociació.
- b) **Participar de la Comissió de prevenció, detecció, abordatge, seguiment i reparació** davant de situacions d'assetjament (CPDARS), segons es regula en el present document.
- c) Contribuir a **crear una cultura d'igualtat i respecte**, tot proposant i acordant amb nom entitat **accions de difusió del present Protocol, de formació i de sensibilització**.
- d) Proposar i acordar amb nom entitat **mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments** assetjadors i contribuir a la detecció de situacions de risc.
- e) Donar **suport, assessorament i assistència** a les persones treballadores/**estudiants** que puguin estar patint aquestes situacions.

- f) Vetllar pel compliment de les mesures preventives, els procediments i compromisos establerts en el present Protocol.
- g) Vetllar perquè no es donin represàlies vers les persones assetjades o testimonis que denunciïn una situació d'assetjament i/o que participin dels procediments descrits al present Protocol.

7. La comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment

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

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

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

- > 1 persona en representació de la Comissió d'igualtat/Uni.
- > 1 persona en representació de RH.
- > 1 representant del personal contractat (docent, investigador, tècnic, administratiu, etc.), quan la situació d'assetjament afecti o involucri personal contractat.

- > 1 representant de l'alumnat, quan la situació d'assetjament afecti o involucri a estudiants o becaris/àries-.
- > 1 tècnic/ica de prevenció de riscos laboral.
- > 1 representant de l'assessoria jurídica, quan n'hi hagi.

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

D'altra banda, la composició de la CPDARS **tindrà a representar la diversitat de sexe/gènere** present a **nom entitat**, vetllant perquè les dones i les persones LGTBIA hi siguin incloses.

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

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

La composició de la CPDARS serà negociada per l'òrgan competent juntament amb el present Protocol, i actualitzada cada vegada que sigui necessari (renúncia d'algun dels seus membres, eleccions sindicals, etc.). Tot i això, cada vegada que s'activi la CPDARS per a investigar una situació d'assetjament, **caldrà realitzar una acta de constitució de la mateixa**, en què es reculli la seva **composició**, la persona que ostentarà la **presidència i vot de qualitat** (si escau), **la persona que ostentarà la**

secretaria i serà responsable de la gestió documental i de la citació de les parts i de testimonis, i la declaració responsable dels membres de la CPDARS de no incórrer en caps dels supòsits d'incompatibilitat recollits en el present protocol (absència i recusació).

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

7.2 Funcions de la CPDARS

- > Promoció d'accions de prevenció.
- > Promoció d'accions de detecció.
- > Recepció de queixes, denúncies o consultes en relació a les diferents formes d'assetjament sexual o LGTBIAA-fòbic.
- > Revisió del protocol sempre que sigui necessari, i com a mínim de manera anual, ratificant pels òrgans competents les possibles modificacions realitzades.
- > Seguiment anual de l'aplicació de les mesures recollides al Protocol.
- > Acompanyament i assessorament de les persones afectades per situacions d'assetjament.
- > Recopilació d'informació, realització d'entrevistes i anàlisi de la situació denunciada.
- > Proposar mesures cautelars durant la fase d'anàlisi, per tal de protegir la persona afectada i evitar l'agreujament de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.).
- > Redacció de l'informe de valoració i de la proposta d'actuació (mesures correctores, de recuperació i seguiment, reparadores i/o sancionadores).

- > Gestionar el seguiment de la situació i actuacions correctores pertinents (si es detecta existència d'assetjament) o el seu tancament quan la persona afectada no desitgi realitzar una denúncia formal.
- > Gestionar i custodiar la informació generada durant el procés de denúncia, investigació i posterior actuació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.
- > En cas que la persona afectada hagi comunicat els fets de forma informal i desitgi formalitzar una denúncia interna, donar suport en la seva redacció i assessorament sobre la seva presentació.

7.3 Incompatibilitats dels i de les membres de la CPDARS

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

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

7.4 Persones de referència

En relació amb el present Protocol, s'haurà de designar una o diverses persones referents en matèria d'assetjament sexual, sexista i LGTBIA-fòbic a **nom entitat** (es poden consultar els noms i la forma de contacte de les persones de referència a l'annex 2).

Les funcions de la persona o persones de referència són:

- > Aclarir dubtes en qüestió d'assetjament a qualsevol membre de **nom entitat** o persones que s'hi vinculin per motius laborals o de la seva tasca **docent, investigadora o acadèmica**.
- > Rebre, escoltar i orientar la persona afectada per una situació d'assetjament.
- > Donar a conèixer el compromís de **nom entitat** i el seu rebuig ferm a qualsevol forma d'assetjament; sobre el contingut i el circuit del protocol.
- > Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, el contingut del Protocol i el circuit de denúncia recollit en el mateix, els recursos assistencials, jurídics, sanitaris i de suport existents, tant interns com externs.
- > Informar la persona afectada sobre l'abast del Protocol i les competències de la CPDARS.

8. Mesures preventives i de detecció

L'actuació preventiva és de cabdal importància a l'hora d'evitar que es donin situacions d'assetjament a l'entorn laboral. Així mateix, la detecció precoç de conductes que podrien constituir assetjament, o ser-ne precursoras, facilita l'abordatge d'aquestes situacions, evita que s'aprofundeixi en el dany provocat i afavoreix la posterior reparació. És per aquest motiu que el Protocol de **nom entitat**, entès com una eina de transformació, orientada a incidir en les dinàmiques relacionals i de gènere que es donen al nostre ens, fa especial èmfasi la **planificació d'accions de prevenció i detecció**, i no se centra únicament en l'actuació quan aquestes situacions ja s'han donat.

En aquest sentit, les **mesures recollides** al present document **es vincularan al Pla d'igualtat intern**, **es reservarà una partida pressupostària anual** per a la seva execució. **Cal revisar i completar per part de cada centre**

PROTOCOL-GUIA PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL SISTEMA DE RECERCA DE CATALUNYA

MESURA	RESPONSABLE	A QUI S'ADREÇA	CALENDARI
Revisar i actualitzar el Protocol de prevenció, detecció, actuació, reparació i seguiment de situacions d'assetjament			
Organitzar un acte institucional de presentació del Protocol			
Donar a conèixer el Protocol en el procés de rebuda de noves incorporacions			
Elaborar material simplificat i de fàcil accés per a la difusió del contingut del Protocol			
Comunicar l'aprovació del Protocol a les xarxes socials i al butlletí			
Elaborar una declaració de compromís personal amb el Protocol i fer-la signar a tot el personal			
Fer arribar el model de Protocol a tots els centres de recerca i un model de declaració de compromís individual perquè l'adoptin segons les seves necessitats			
Organitzar campanyes/sessions de sensibilització entorn l'assetjament			

PROTOCOL-GUIA PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL SISTEMA DE RECERCA DE CATALUNYA

Organitzar formació específica en matèria d'assetjament per als i a les membres de la CPDARS.			
Incorporar clàusules, als contractes i convenis de col·laboració amb d'altres ens i entitats, que exigeixin l'obligatorietat de comptar amb canals de denúncia i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i LGTBI-fòbic.			
Incorporar preguntes específiques, adreçades a detectar risc d'assetjament, en enquestes de riscos psicosocials, enquestes del Pla d'igualtat o enquestes de clima laboral.			
Elaborar un informe i informar al Patronat per conèixer la incidència d'aquetes conductes.			

9. Garanties i principis rectors del procés d'investigació

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

Respecte i protecció

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

Confidencialitat

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

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

Es posarà especial atenció en la preservació de la identitat de les persones que hagin posat en coneixement de l'organització l'existència d'una situació d'assetjament o que hagin testificat en un procés d'investigació, molt especialment, quan es tracti de persones que pateixin una situació d'assetjament sexual⁸.

Cal recordar que l'aplicació del present Protocol s'emmarca dins d'una actuació de caràcter intern i que el procediment administratiu, i les normes que el regulen a efectes d'accés a la informació, només s'inicia en cas d'apertura d'un expedient disciplinari/sancionador fruit de la situació d'assetjament.

⁸ Llei 3/2018 de protecció de dades personals i garantia de drets digitals, article 24.3: "s'han d'adoptar les mesures necessàries per preservar la identitat i garantir la confidencialitat de les dades corresponents a les persones afectades per la informació subministrada, especialment la de la persona que hagi posat els fets en coneixement de l'entitat, en cas que s'hagi identificat"; i Llei Orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual, article 50, "en les actuacions i procediments relacionats amb la violència sexual es protegirà la intimitat de les víctimes, i especialment les seves dades personals".

En el cas que la persona que instrueix un procediment disciplinari sol·liciti l'expedient derivat de les actuacions d'aquest protocol per incorporar-lo al procediment disciplinari, només podrà tenir accés a l'informe resultant de les actuacions d'investigació, llevat que consti per escrit el consentiment de les persones afectades per incorporar-hi altra documentació en els termes que estableix la normativa de protecció de dades personals.

Dret a la informació

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

Suport de persones formades

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

Diligència deguda i celeritat

La diligència deguda es refereix a l'obligació de l'organització de prendre les mesures necessàries i raonables per prevenir danys o per garantir que es compleixin els procediments establerts i que les persones que participen de la atenció i investigació d'un cas d'assetjament compten amb els coneixement i les competències adequats.

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

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

El període de resolució del cas (tancament d'informe de conclusions i proposta de mesures) no ha de superar, com a criteri general, els **30 dies laborables**. Això no obstant, la complexitat de certs casos podria justificar, de forma excepcional, un increment d'aquest termini (més d'una persona assetjada, més d'una persona assetjadora, que alguna de les parts implicades estigui gaudint d'un període de vacances, llicència, permís, excedència o baixa mèdica etc.).

En el cas que el compliment del termini establert, la CPDARS proposarà a Direcció l'aplicació de les **mesures cautelars i de protecció** que consideri convenients, fins que l'inici del procés d'investigació sigui possible.

Voluntarietat

Principi de voluntarietat en l'elecció del procés d'activació d'aquest protocol i l'accés al sistema penal.

Tracte just

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

En tot cas, cal recordar que quan la persona que denuncia una situació d'assetjament aporta indicis fonamentats sobre la seva existència, correspon a la part demandada o a qui s'imputi la situació discriminatòria l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat⁹.

⁹ La inversió de la càrrega de la prova s'aplicarà, quan concorrin les circumstàncies, en procediments d'investigació interns, però, no podrà ser aplicada en processos administratius sancionadors en què puguin derivar aquestes investigacions (Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació, article 30).

Garantia d'indemnitat

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

Col·laboració

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

Reparació

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

Garantia de no repetició

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

Interseccionalitat o intersecció d'opressions:

La concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, fa que

aquesta impacti de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions ha d'ésser tinguda en compte a la hora d'abordar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

Legalitat i tipicitat en les faltes i sancions

El principi de legalitat i tipicitat en el context de les faltes i sancions es refereix a dos conceptes clau en el dret:

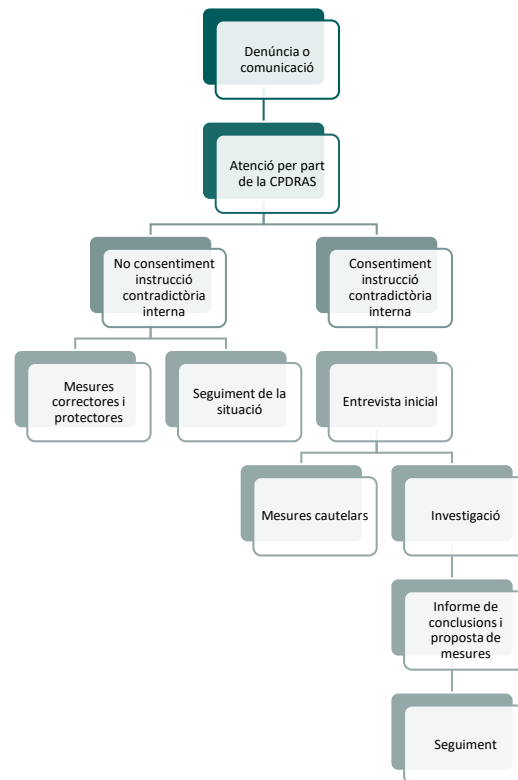
El principi de legalitat estableix que no es pot imposar una sanció a una persona a menys que l'acció que ha comès estigui expressament prohibida la llei o per les normes que regulen l'activitat de l'organització el moment de cometre el fet. El principi de tipicitat estableix que els actes sancionats han de ser descrits de manera precisa i clara, perquè les persones puguin saber exactament quines accions són sancionables i quines conseqüències poden tenir.

Així mateix, els principis de legalitat i tipicitat protegeixen contra la retroactivitat de les disposicions sancionables, garantint que ningú sigui sancionat per actes que no estaven prohibits en el moment de cometre'ls.

10. Procediment de denúncia

Les passes a seguir, en el moment que es tingui coneixement d'una situació d'assetjament, ja sigui a través d'una denúncia formal o d'una via informal, variaran

en funció de si la persona o persones afectades donen o no donen el seu consentiment per iniciar un procediment d'investigació interna basada en instrucció contradictòria¹⁰, i seran les següents:



¹⁰ En el context d'una investigació interna, el procediment d'instrucció contradictòria és un procés mitjançant el qual s'atorga a les parts involucrades l'oportunitat de presentar els seus arguments i evidències per tal de fer una valoració de la situació. Aquest procediment s'utilitza per a garantir l'equitat, transparència i objectivitat en la investigació, permetent que totes les parts afectades tinguin l'oportunitat de ser escoltades i de refutar qualsevol acusació o evidència en contra seva.

10.1 Vies de denuncia

Denúncia per via externa

En qualsevol cas, una persona que estigui vivint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere, podrà denunciar els fets a través de les vies externes que consideri pertinents, sense que aquest fet exclougui l'activació dels mecanismes de resolució interns descrits en aquest protocol. Es tracta de **vies compatibles que aporten respostes diferents a la situació d'assetjament**.

Adreçar-se a una o altra via, o a vàries vies, és una decisió que concerneix la persona afectada, poden ser assessorada per la representació legal de les persones treballadores o per la mateixa CPDARS.

Les vies externes de denúncia son les següents:

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

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

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

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

Denúncia per via interna

Qualsevol persona treballadora, **estudiant** o càrrec de **nom entitat** que consideri estar vivint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere, podrà comunicar-ho a la CPDARS, ja sigui de manera verbal o escrita.

Quan la persona afectada s'hagi comunicat prèviament amb una persona referent, aquesta podrà facilitar-li suport en la redacció de la denúncia, sempre que la persona afectada ho desitgi. En tot cas, caldrà **comptar amb el consentiment exprés de la persona denunciant per a l'inici del procés d'investigació interna segons el procediment d'instrucció contradictòria** recollit en el present Protocol.

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

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

11. Procediment d'actuació de la CPDARS davant d'una situació d'assetjament

11.1 Procediment sense consentiment d'investigació interna

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



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



Activació de la CPDARS i designació d'una persona de contacte del cas.
Signatura de compromís de confidencialitat per part dels i de les integrants de la CPDARS.



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



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



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



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

Independentment que hi hagi consentiment de la persona afectada o persones afectades, sempre que la CPDARS tingui coneixement d'una situació d'assetjament, haurà d'actuar adoptant mesures preventives i, si escau correctives, de tipus organitzatiu i psicosocial¹¹.

¹¹Diverses sentències d'òrgans judicials han determinat que les empreses, es tracta d'administracions públiques o d'entitats privades, tenen l'obligació de prevenir i abordar l'assetjament sexual en el lloc de treball, fins i tot si la víctima decideix no presentar una denúncia formal. Aquestes sentències estableixen que

Així mateix, cada vegada que la CPDARS rebi una comunicació d'una nova situació d'assetjament, ja sigui per via formal, ja sigui per via informal, haurà de reunir-se i realitzar una [acta de constitució de la mateixa](#) (encara que els i les seves integrants hagin estat designats prèviament), en què es reculli el nom complert i posició a l'organització de cadascun/a dels seus i de les seves membres, qui ostenta la presidència i vot de qualitat (si escau) i la secretaria de la CPDARS, així com la declaració responsable de no incórrer en cap dels supòsits d'incompatibilitat.

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

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

- > Oferir [recursos d'atenció psicològica i legal](#) a la persona afectada. Establir una [xarxa de suport](#) a la persona afectada.
- > Aplicar una [reestructuració organitzativa](#), per tal de separar persones presumptament involucrades (sempre que no impliqui modificació de condicions laborals).
- > Reforçar el [missatge de rebuig](#) a aquest tipus de conductes i tornar a realitzar una campanya de difusió del Protocol.
- > Realitzar [accions de sensibilització](#) específiques en l'entorn en què s'hagi pogut donar la situació d'assetjament.
- > Realitzar [un estudi per a la detecció de risc d'assetjament](#) en l'entorn en què s'hagi pogut donar la situació.

el deure de protecció de l'ocupador s'estén a totes les formes d'assetjament laboral, inclòs l'assetjament sexual, i que l'incompliment d'aquest deure pot resultar en responsabilitat legal per a l'empresa (Sentència del Tribunal Suprem, Sala social, de 18 de març de 2015; Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, Sala social, de 7 de maig de 2013; Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid, Sala social, de 27 d'octubre de 2016; Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid, Sala social, de 25 de juny de 2009).

- > Aplicar **mecanismes de cura** al departament o àrea en què s'hagi donat la situació (mesures d'entorn saludable, revisió de càrregues de treball, formacions en comunicació assertiva, etc.).

En tot cas, **el no consentiment per a l'activació de la investigació interna** tal com es recull al present Protocol **no exclou l'obertura d'un procediment sancionador**, si l'òrgan competent valora l'existència d'una falta recollida al conveni regulador de les condicions laborals dels treballadors i treballadores, al TREBEP o a qualsevol altra norma aplicable al personal de l'ens.

11.2 Procediment amb consentiment d'investigació interna

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



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



Activació de la CPDARS i designació d'una persona instructora del cas.
Signatura de compromís de confidencialitat per part dels i de les integrants de la CPDARS.



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



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



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



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



Realització d'entrevistes a les parts i a testimonis.
Recollida d'informació i material probatori.
Signatura de compromís de confidencialitat per part de testimonis.



Reunions de la CPDARS per valorar informació recollida i redacció d'un informe de conclusions.



Elevació a Direcció de l'informe de conclusions i establiment dels mecanismes de seguiment del cas.

Recepció de la denúncia i primera entrevista

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

Cada vegada que s'activi la CPDARS caldrà comunicar-ho a Direcció (preservant la confidencialitat del cas) i realitzar una acta de constitució de la mateixa, en què es reculli el nom complert i posició a l'organització dels i de les seves membres, la persona que ostentarà la presidència i vot de qualitat – si escau –, la persona que ostentarà la secretaria, la persona que realitzarà les funcions d'instrucció i la declaració signada dels i de les membres de la CPDARS de no incórrer en cap dels supòsits d'incompatibilitat recollits al present Protocol.

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

L'objectiu de la primera entrevista de la persona de contacte amb la persona afectada és recollir informació per tal que la CPDARS pugui:

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

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

Investigació

En aquesta fase **es recopilarà tota la informació referent a la situació exposada** per la persona/es denunciant/s, la qual serà citada a una segona entrevista amb la persona designada com a instructora. Així mateix, es comunicarà a la persona/es denunciada/es els fets de què se l'acusa, serà citada per l'instructor/a i se li donarà l'oportunitat d'exposar el seu relat.

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

És recomanable que la fase d'investigació i abordatge es dugui a terme en el **menor lapse de temps possible**, per tal d'evitar pressions així com filtracions i manipulacions de la informació.

En tot cas, les entrevistes s'hauran de realitzar amb suficient distància temporal com per garantir que les persones citades no coincideixin físicament.

Segona entrevista amb la part denunciant

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

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

Entrevista amb la part denunciada

L'entrevista a la persona denunciada ha de permetre:

- > Explicar que se l'ha denunciat per fets greus relacionats amb l'assetjament d'una persona.
- > Aclarir les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la persona denunciada.
- > Demanar aclariment de fets narrats que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.
- > Demanar a la persona denunciada elements probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si escau.

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

Entrevista a testimonis

L'entrevista amb testimonis ha de permetre:

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

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

- > Algú que hagi pogut escoltar o veure alguna cosa relacionada amb el cas.
- > Algú que pugui descriure amb propietat la relació laboral o dins de l'organització entre la persona que presenta el cas i l'acusada.
- > Algú que pugui descriure amb propietat el lloc de treball de la persona que denuncia i les tasques associades a aquest lloc (quan hi hagi relació laboral).
- > Algú que pugui descriure amb propietat l'activitat habitual de la persona assetjada així com la de la persona presumptament assetjadora.

- > Algú que hagi estat esmentat/ada en la resta de les entrevistes, incloent persones que hagin estat assetjades per la mateixa persona que es presumeix assetjadora.

Com a criteri general, el nombre de testimonis hauria de ser el mínim necessari per a la recollida d'informació rellevant, per tal de garantir la preservació de la confidencialitat del procés, així com el dret a la intimitat de les persones implicades.

Aspectes a tenir en compte durant la fase d'investigació

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

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

En cap circumstància s'emprarà la mediació com a mecanisme per a resoldre una situació d'assetjament o com a part de la fase d'investigació, en estar aquesta eina per a la resolució de conflictes absolutament contraindicada en

casos de violència masclista i de desigualtat entre les parts, podent incórrer en una revictimització greu de la part assetjada.

Informe tècnic

Finalitzada la fase d'investigació, la CPDARS procedirà a elaborar un informe tècnic vinculant a nivell intern¹² el qual haurà de contenir:

- > Identificació de la persona o persones que presenten el cas, de la part denunciada i dels i de les testimonis (amb codis assignats).
- > Identificació dels i de les membres de la CPDARS i dels o de les professionals externes que hagin participat de la investigació, si és el cas.
- > Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades.
- > Resum de les intervencions realitzades.
- > Qualsevol altra evidència que aportí informació útil al procés.
- > Resolució:
- > Valoració del cas.
- > Mesures proposades diferenciades per tipologia (correctores, protectores, de recuperació, reparadores)¹³.

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

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

¹² L'informe de la CPDARS serà vinculant en relació amb l'aplicació de mesures correctores, protectores, de recuperació i reparació per part de nom entitat.

¹³ La CPDARS es limitarà a valorar el cas, l'existència d'assetjament, la seva tipologia i els possibles agreujants: serà responsabilitat de Direcció l'obertura, si escau, d'expedient disciplinari/sancionador i l'aplicació de les mesures que se'n puguin derivar.

12. Aplicació de mesures

12.1 Mesures preventives

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

Les mesures preventives estructurals, és a dir, aquelles que tenen com a objectiu generar un canvi institucional, social i cultural, i promoure una cultura de drets, favorable a la igualtat i lliure de violències, així com les mesures de prevenció específiques en relació a les violències, han estat definides a l'apartat 7 del present document.

D'altra banda, les mesures de reparació situades per a cada cas concret han de tenir com a objectiu la detecció de necessitats que no s'havien identificat prèviament, així com l'establiment de les mesures de reparació que facilitin la recuperació de la víctima, adreçades a mitigar les conseqüències i reduir l'impacte de la violència; així com mesures que generin prevenció futura en l'entorn de la persona victimitzada i, fins i tot, en el conjunt de **nom entitat**.

12.2 Mesures correctores

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

Algunes mesures correctores poden ser:

- > Revisar la descripció dels llocs de treball, les responsabilitats i funcions assignades, i veure la seva concordança amb les responsabilitats i funcions efectivament desenvolupades.
- > Realitzar intervencions en l'espai físic que puguin reduir la sensació d'inseguretat dels treballadors i treballadores **i de l'alumnat** (eliminació d'angles morts, millora lumínica d'espais, incorporació de vidres en portes per incrementar visibilitat, etc.).
- > Modificar comunicacions i d'altre material escrit, gràfic o audiovisual, que pugui ser discriminador o poc inclusiu amb les dones i el col·lectiu LGTBIA.
- > Realització d'estudis de detecció de riscos en les àrees o en els departament en què s'hagi donat una situació d'assetjament.
- > Realitzar formacions específiques en matèria d'assetjament adreçades als equips en què s'hagi donat una situació d'assetjament i, especialment, a caps o d'altres persones amb llocs de responsabilitat.

12.3 Mesures protectores i cautelars

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

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

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

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

Àmbit laboral

- > Permís laboral remunerat a la part denunciada, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva.
- > Permís laboral remunerat a la part denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti, durant el procediment d'aclariment dels fets i fins a la decisió resolutiva.
- > Modificació horària dirigida a la part denunciada, sense menyscapte de les condicions laborals.
- > Modificació horària dirigida a la part denunciant, sempre amb acord d'aquesta i sense menyscapte de les condicions laborals.
- > Teletreball per part de la persona denunciada, sempre amb acord d'aquesta.
- > Teletreball per part de la persona denunciant, sempre amb acord d'aquesta.
- > Mobilitat interna – mai d'ascens – de la persona denunciada, sempre que no impliqui menyscapte de les condicions laborals.
- > Mobilitat interna de la persona denunciant, sempre que aquesta ho sol·liciti i sense menyscapte de les condicions laborals.
- > Recomanació expressa de no comunicació de la persona denunciada amb la denunciant mentre duri el procés d'investigació.
- > Prohibició, a la part denunciada, de participar en comissions o assistir a reunions, actes o altres esdeveniments de l'organització en els quals estigui present la persona denunciant fins a la resolució del cas.
- > Mesures provisionals, d'acompanyament i de reparació integral.

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

12.4 Mesures de recuperació i reparació

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

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

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

A continuació s'enumeren – a tall d'exemple – algunes mesures de recuperació i reparació, amb l'objectiu d'orientar a l'equip responsable de la seva aplicació:

- > Oferiment d'assistència psicològica a la persona victimitzada
- > Oferiment d'assessorament legal a la persona victimitzada

- > Entrevistes i enquestes periòdiques amb la persona victimitzada i en l'entorn de treball en què s'ha donat la situació d'assetjament, per tal de fer efectiva la garantia de no repetició.

12.5 Mesures disciplinàries

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

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

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

- > Superposició de diverses tipologies d'assetjament.
- > El fet que hi hagi més d'una persona assetjada.
- > El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal (existència d'assetjament ambiental i de grup hostil col·laborador).
- > Augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida.
- > Grau de culpabilitat i la intencionalitat de l'infractor o infractora.
- > Danys físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada.

- > Assetjament d'intercanvi o quid pro quo: és a dir, la persona assetjadora es troba en una situació de superioritat jeràrquica o moral que li permet utilitzar el xantatge com a forma d'aconseguir la seva finalitat (sovint favors sexuals, però no únicament), en poder restringir o condicionar les possibilitats d'accés a la feina o a la formació, de participació, de promoció, etc., de la persona afectada.
- > Superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la víctima (assetjament vertical descendent)-
- > El fet que la persona denunciante es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'inestabilitat laboral o recent incorporació.
- > El fet que l'assetjament es produeixi durant el procés de selecció de personal.
- > Reiteració en la conducta assetjadora (s'ha comès assetjament o conductes precursors en d'altres ocasions o amb d'altres persones; s'ha persistit en la conducta quan ja hi ha hagut un avís previ perquè aquesta finalitzi, etc.).
- > Amenaça de represàlies cap a la persona assetjada o les persones testimonis de la situació d'assetjament o a la comissió d'abordatge.
- > Assetjament dirigit a una persona funcionalment diversa o en situació de trastorn psicològic demostrable.
- > L'ocultació, aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, d'informació que dificulti la defensa de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a partícip.
- > Pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- > Intent de manipulació de la comissió.
- > Negació davant de proves evidents.

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

Inici d'expedient disciplinari

Si, d'acord amb l'informe tècnic no s'evidencien indicis suficients que condueixin l'inici d'un procediment disciplinari, la CPDARS elevarà l'informe tècnic preliminar a la Direcció perquè, a partir d'aquest informe, decideixi arxivar la denúncia per falta d'indicis suficients o bé convoqui la CPDARS per ampliar la investigació.

Si, d'acord amb l'informe tècnic preliminar, no s'evidencien indicis de la materialització d'alguns dels comportaments objecte del present protocol, però constitueixen un comportament que vulnera la dignitat de les persones, la CPDARS elevarà l'informe tècnic a la Direcció perquè, a partir d'aquest informe, convoqui la CPDARS i en el cas de ratificació es puguin articular les possibles actuacions de conformitat amb la normativa vigent.

Si, d'acord amb l'informe tècnic s'evidencien indicis suficients que aconsellen l'inici d'un procediment disciplinari, la CPDARS elevarà l'informe tècnic a la Direcció perquè, a partir d'aquest informe, convoqui la CPDARS.

De conformitat amb el principi de diligència deguda, si, a l'informe tècnic queden constatats amb una sòlida base fàctica i jurídica indicis de comportaments constitutius d'infracció, serà suficient per instar la incoació del procediment disciplinari, sense que s'hagin de portar a terme diligències d'investigació addicionals per part de la CPDARS.

Si, d'acord amb l'informe tècnic, hi ha indicis suficients que les conductes denunciades poden ser constitutives de delictes, la CPDARS donarà trasllat de l'informe tècnic a la Direcció, perquè, a partir d'aquest informe, acordi convocar la CPDARS.

Un cop convocada la CPDARS, aquesta ratificarà la constatació d'indicis de conductes penals i, per tant, es procedirà a la suspensió del procediment disciplinari¹⁴. En cas de dubte, es portaran a terme les actuacions d'indagació necessàries per poder decidir sobre la idoneïtat o no d'iniciar el procediment disciplinari.

Faltes i sancions

Segons el Reial decret 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'estatut bàsic de l'empleat públic [i empleada pública] (TREBEP), article 95.2, «qualsevol actuació que impliqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe» serà considerada una falta molt greu. D'altra banda, es considera falta greu «la tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats [i subordinades] (cal ressaltar que si els subordinats [i subordinades] cometen faltes greus o molt greus i el superior jeràrquic s'inhibeix, aquest també està cometent una falta)».

Així mateix, de conformitat amb l'article 11 de la Llei orgànica 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària, assetjar, assetjar sexualment o per raó de sexe i discriminar per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, origen nacional, pertinença a grup ètnic, edat, classe social, discapacitat, estat de salut, religió o creences, o per qualsevol altre causa personal o social, són infraccions tipificades com a molt greus.

¹⁴ La suspensió del procediment disciplinari no implica la suspensió de mesures preventives i psicosocials, protectores i cautelars o de recuperació i reparació.

D'altra banda, el conveni col·lectiu/acord de condicions vigent de **nom entitat**, estableix les següents sancions per a faltes molt greus i faltes greus: **(Omplir segons el conveni de cada centre de recerca i el seu règim sancionador)**

Prescripció i substitució de sancions

Així mateix, pel que fa als períodes de prescripció de faltes i sancions, l'article 97 del TREBEP, les faltes molt greus prescriuen al cap de tres anys, així com les sancions per faltes molt greus, a comptar des del dia que es va cometre la falta o des del dia que cessa la conducta infractora en el supòsit de faltes continuades.

De conformitat amb el règim disciplinari per l'alumnat universitari establert a la Llei 3/2022, del 24 de febrer, de convivència universitària (articles 11 i 17), les conductes previstes en aquest protocol tindran la consideració de falta molt greu i tindran un termini de prescripció de tres anys, començant a comptar des del dia que es va cometre la falta o des del dia que cessa la conducta infractora en el supòsit de faltes continuades.

Pel que fa al conveni **XXXXX**, d'aplicació a **nom entitat**, aquest estableix **XXXXX**

En tot cas, la prescripció dels fets serà tinguda en compte, si és el cas, en l'aplicació d'un expedient administratiu disciplinari; en canvi, **la prescripció de la falta no serà tinguda en compte en l'aplicació de mesures de recuperació i reparació**, sempre que la investigació duta a terme per la CPDARS conclougui que, efectivament, es va donar una situació d'assetjament.

13. Resolució i seguiment

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

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

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

14. Gestió documental i registres

La documentació generada durant el procés serà **codificada i guardada en arxiu d'accés restringit**, essent la persona que ostenti la **secretaria de la CPDARS** la responsable de la seva custòdia.

Així mateixa, la CPDARS crearà i mantindrà actualitzat el **registre informàtic de les situacions produïdes** en aplicació d'aquest procediment. El registre serà d'ús restringit per a la CPDARS, facilitant a **Direcció i al servei de vigilància de la salut la informació que requereixi per a la seva actuació**, sempre respectant la normativa establerta en matèria de protecció de dades i confidencialitat i, tenint en compte que només s'incorporaran a l'expedient personal les denúncies investigades i provades.

En tot cas, **la representació legal de les persones treballadores tindrà accés**, a través dels delegats i delegades de prevenció, **a informació estadística semestral o sempre que ho sol·liciti**: nombre de denúncies segons sexe/gènere, tipologia d'assetjament denunciat, resolució (arxiu, existència d'assetjament, existència d'altres situacions sancionables i mesures aplicades).

15. Bibliografia

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

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

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

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

Departament d'Igualtat i Feminismes (2023): *Protocol marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violències masclistes*. Generalitat de Catalunya.

Generalitat de Catalunya (2023): *Protocol guia d'àmbit universitari per prevenir i reparar amb diligència deguda les situacions de violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere*.

Generalitat de Catalunya (2023): *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya*.

PROTOCOL-GUIA PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL SISTEMA DE RECERCA DE CATALUNYA

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

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

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

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

16. Annexos

Annex 1: Normativa de referència

Normativa comunitària

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

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

Normativa estatal

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PROTOCOL-GUIA PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL SISTEMA DE RECERCA DE CATALUNYA

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

Normativa catalana

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

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

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

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

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

Normativa relativa a l'Administració pública

Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de règim local. Articles 73, 73, 75, 76, 77 i 78.

Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals. Articles 55 i 95.2.

Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic [i empleada pública]. Articles 94, 95, 96 i 97.

PROTOCOL-GUIA PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL SISTEMA DE RECERCA DE CATALUNYA

Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració local amb habilitació de caràcter nacional. Articles 62, 63, 64, 65, 66, 67.

PROTOCOL-GUIA PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL SISTEMA DE RECERCA DE CATALUNYA

Annex 3: Membres de la Comissió de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment (CPDARS) i forma de contacte

Contacte de la CPDARS (CREACIÓ DE CORREU ESPECÍFIC)

Titular:

Nom i cognoms:

Lloc/posició:

Forma de contacte:

Substitut/a:

Nom i cognoms:

Lloc i posició:

Forma de contacte:

Titular:

Nom i cognoms:

Lloc/posició:

Forma de contacte:

Substitut/a:

Nom i cognoms:

Lloc i posició:

Forma de contacte:

Titular:

Nom i cognoms:

Lloc/posició:

Forma de contacte:

Substitut/a:

Nom i cognoms:

Lloc i posició:

Forma de contacte:

Titular:

Nom i cognoms:

Lloc/posició:

Forma de contacte:

Substitut/a:

Nom i cognoms:

Lloc i posició:

Forma de contacte:

Titular:

Nom i cognoms:

Lloc/posició:

Forma de contacte:

Substitut/a:

Nom i cognoms:

Lloc i posició:

Forma de contacte:

Data de la darrera actualització dels i de les membres de la CPDRS:

_____ de _____ del 20XX

PROTOCOL-GUIA PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL SISTEMA DE RECERCA DE CATALUNYA

Annex 4: Sol·licitud de comunicació per una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere

Sol·licitant

Nom i cognoms:

DNI o NIE:

Lloc de treball:

Departament o àrea:

Forma de contacte:

En qualitat de:

☐ Persona afectada

☐ Persona coneixedora

Exposició dels fets

Sol·licitud

Signatura, lloc i data

Annex 5: Sol·licitud i consentiment informat per a l'inici d'una investigació interna per motiu d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere

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

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

Així mateix, manifesto que:

a) He estat informat/ada, que a l'informe tècnic que resulti de d'aquesta investigació hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuant amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

b) Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

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

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms:

DNI o NIE:

Lloc de treball:

Departament o àrea:

Forma de contacte:

Signatura, lloc i data

PROTOCOL-GUIA PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL SISTEMA DE RECERCA DE CATALUNYA

Annex 6: Compromís de confidencialitat dels i de les integrants de la CPDARS¹⁵

En/Na..... major d'edat, amb DNI /NIE
núm....., domicili a, en la meua
condició de membre de la Comissió de prevenció, detecció, atenció, reparació i seguiment
(CPDARS), segons acta de constitució de l'XX de data XX de/d'XX de XXXX

DECLARO:

Que d'acord amb Protocol intern per a la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de nom entitat de XXXXXXX, tinc coneixement que la informació aportada i generada per les actuacions dutes a terme en el marc de la CPDARS té caràcter estrictament confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervinguen directament en el desenvolupament de les diferents fases. Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.

Que em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a membre de la Comissió de prevenció, detecció, atenció, reparació i seguiment (CPDARS) de nom entitat de XXXXXXX, de manera indefinida i encara que cessi la meua vinculació a la CPDARS.

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

, de de

¹⁵ Model extret del document marc de Protocol de prevenció, detecció, actuació, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona.

Signat: Nom de la persona

Annex 7: Compromís de confidencialitat dels i de les testimonis en un procés d'investigació interna per assetjament

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

DECLARO:

Que d'acord amb el Protocol intern per a la prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de nom entitat de XXXXXXXX, tinc coneixement que la informació aportada i generada per les actuacions dutes a terme en el marc de la investigació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere ocorreguda a nom entitat de XXXXXXXX té caràcter estrictament confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases. Les persones que intervinguin en el procediment com a testimonis tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació relativa al procediment per al qual se les ha citades i ni tampoc relativa a les persones implicades.

Que em comprometo a guardar absoluta confidencialitat sobre totes les dades i informació de caràcter reservat que tingui coneixement com a testimoni, de manera indefinida i encara que cessi la meua vinculació amb nom entitat de XXXXXXXX.

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

, de de

Signat: Nom de la persona

Annex 8: Declaració responsable dels i de les membres de la CPDARS de no incórrer en cap supòsit d'incompatibilitat

En/Na....., amb DNI/NIE núm., domicili a.....

DECLARO, RESPONSABLEMENT:

No incórrer en cap de les causes d'incompatibilitat recollides al punt 7.3 del Protocol de prevenció, detecció, abordatge, reparació i seguiment davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere de nom entitat de **XXXXXXXXXX**.

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

Així mateix declaro no incórrer en cap de les causes d'abstenció establertes a la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, del règim jurídic del sector públic (LRJSP):

- > Tenir interès personal en l'assumpte que es tracti o en un altre en què la resolució hi pogués influir; ser administrador/a de societat o entitat interessada o tenir qüestió litigiosa pendent amb algun/a interessat/ada.
- > Tenir un vincle matrimonial o situació de fet assimilable i el parentiu de consanguinitat dins del quart grau o d'afinitat dins del segon, amb qualsevol

dels interessats/ades, amb els administradors/es d'entitats o societats interessades i també amb els assessors/es, representants legals o mandataris/ies que intervinguin en el procediment, així com compartir despatx professional o estar associat amb aquests/es per a l'assessorament, la representació o el mandat.

- > Tenir amistat íntima o enemistat manifesta amb alguna de les persones esmentades a l'apartat anterior.
- > Haver intervingut com a perit o com a testimoni en el procediment que es tracti.
- > Tenir relació de servei amb persona natural o jurídica interessada directament en l'assumpte, o haver-li prestat en els dos últims anys serveis professionals de qualsevol tipus i en qualsevol circumstància o lloc.

Segons l'article 21 de la LRJSP, en els casos previstos per a l'abstenció, podrà promoure's recusació pels interessats/ades en qualsevol moment de la tramitació del procediment.

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

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

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

Annex 9: Informe de conclusions

Recepció i tipologia de denúncia

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

Persones involucrades

- > Dades identificatives de la persona o persones que denuncien:
- > Dades identificatives de la persona o persones denunciades:

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

- > Data de constitució de la CPDARS (adjuntar acta de constitució):
- > Nom, sexe/gènere, lloc de treball i càrrec de les persones que integren la CPDARS:

PROTOCOL-GUIA PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL SISTEMA DE RECERCA DE CATALUNYA

- > Abstencions i recusacions per a formar part de CPDARS i motius:

- > Nom del servei extern i nom i perfil professional de les persones que duen a terme la investigació o consultades, si escau:

Exposició sintètica dels fets denunciats

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

Testimonis

- > Codi identificatiu dels i de les testimonis de la part denunciant:

PROTOCOL-GUIA PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL SISTEMA DE RECERCA DE CATALUNYA

- > Exposició sintètica del testimoniatge de la part denunciante:

- > Dades identificatives dels i de les testimonis de la part denunciada:

- > Exposició sintètica del testimoniatge de la part denunciada:

Altres proves o elements indicaris aportats

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

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

- > Nom, data i assistents, indicant sexe/gènere, a les reunions de la CPDARS:

PROTOCOL-GUIA PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL SISTEMA DE RECERCA DE CATALUNYA

- > Entrevistes realitzades (persones citades, nombre d'entrevistes realitzades i nom de les persones entrevistades, sexe/gènere de les persones entrevistades, acompanyants de les persones entrevistades – si n'hi ha –, membres de la CPDARS que realitzen l'entrevista, persones que es neguen a declarar):

- > Altres accions de recopilació d'informació dutes a terme:

- > Coordinacions realitzades amb altres serveis (servei de prevenció de riscos/vigilància de la salut; SIAD/SAI comarcal; servei d'assessorament extern, etc.):

- > Mesures cautelars adoptades durant el procés d'abordatge:

Valoració de la Comissió d'investigació

La Comissió valora:

- ☐ La no existència d'assetjament
- ☐ La no existència d'assetjament però sí d'altres situacions discriminadores (detallar):
- ☐ La impossibilitat de demostrar si s'ha donat o no una situació d'assetjament

PROTOCOL-GUIA PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL SISTEMA DE RECERCA DE CATALUNYA

☐ L'existència d'una situació d'assetjament:

- ☐ Sexual
- ☐ Per raó de sexe
- ☐ Per raó d'orientació sexual
- ☐ Per raó d'identitat de gènere
- ☐ Per raó d'expressió de gènere

Elements que duen a realitzar aquesta valoració:

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

Proposta de mesures

> Mesures preventives, correctores i organitzatives:

> Mesures de recuperació i reparació:

> Proposta d'obertura d'expedient disciplinari:

- ☐ Sí
- ☐ No

Òrgan al qual s'eleva l'informe

Data i lloc de tancament de l'informe:

Signatura membres de la Comissió d'investigació:

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

En cas que alguna de les persones afectades pel present expedient de denúncia d'assetjament requereixin accedir al contingut de l'informe, es tindrà en compte allò que estableix la Llei 39/2015 de procediment administratiu comú; així com la Llei 3/2018 de protecció de dades personals i garantia de drets digitals, tenint en compte que l'article 24.3 d'aquesta Llei estableix que, en casos de denúncies internes, "s'han d'adoptar les mesures necessàries per preservar la identitat i garantir la confidencialitat de les dades corresponents a les persones afectades per la informació subministrada, especialment la de la persona que hagi posat els fets en coneixement de l'entitat, en cas que s'hagi identificat"; i la Llei Orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual, que el seu article 50, sobre protecció de dades i limitacions a la publicitat, indica que "en les actuacions i procediments relacionats amb la violència sexual es protegirà la intimitat de les víctimes, i especialment les seves dades personals".

PROTOCOL-GUIA PER LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ABORDATGE, EL SEGUIMENT I LA REPARACIÓ DE SITUACIONS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE AL SISTEMA DE RECERCA DE CATALUNYA

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