

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL I ALTRES DISCRIMINACIONS

El present document ha estat aprovat per la Comissió de prevenció, detecció, actuació, reparació i seguiment, en data 9 de juny de 2023, d'acord amb l'acta núm. 4 d'aprovació del protocol d'assetjament laboral i altres discriminacions.

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



ÍNDEX

1	Declaració institucional	3
2	Marc legal	6
3	Objectius	11
4	Àmbit d'aplicació	13
5	Marc conceptual	15
6	La Comissió de prevenció, detecció, actuació, reparació i seguiment	22
7	Garanties i principis rectors del procés d'investigació	27
8	Procediment d'intervenció	30
9	Comissió d'investigació d'abordatge integral	37
10	Bibliografia	39
11	Model informe denúncia	41



1

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL



1 Declaració institucional

El CONSORCI D'AIGÜES DE TARRAGONA, assumeix en la seva integritat, la Declaració Universal dels Drets Humans, el Conveni Europeu de Drets Humans, així com els drets establerts per l'Organització Internacional del Treball.

Conjuntament amb la obligació legal establerta a l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, per la qual s'indica que *"Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo"*, el CONSORCI D'AIGÜES DE TARRAGONA vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes del CONSORCI D'AIGÜES DE TARRAGONA, tenen dret que es respecti la seva dignitat i tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (Consociats, proveïdors/es, col·laborador/es externs/es, etc.) amb respecte, i amb voluntat de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, el CONSORCI D'AIGÜES DE TARRAGONA, declara que l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions que es puguin produir no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència, de conformitat amb el que disposa el Conveni Col·lectiu d'aplicació i el Codi Ètic i de Conducta del CONSORCI D'AIGÜES DE TARRAGONA.

Per aconseguir aquest propòsit:

El CONSORCI D'AIGÜES DE TARRAGONA, demana que cada una de les persones de la seva Organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa psicològica, sexual, amb connotacions sexuals, que es fan per raó del sexe d'una persona o orientació sexual, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú o atemptin la seva dignitat.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest Protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

El CONSORCI D'AIGÜES DE TARRAGONA, es compromet a:

- Difondre un Protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de la Entitat.

- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

Per últim, el CONSORCI D'AIGÜES DE TARRAGONA té aprovada una [Guia de llenguatge no sexista](#) com a part de la implementació de totes les polítiques destinades a la no discriminació i contra l'assetjament per raó de sexe o gènere.

Tarragona, a 9 de juny de 2023

Josep-Xavier Pujol Mestre

Director gerent

Marc Pericas Rechi

Representant Legal dels Treballadors/es





2

MARC LEGAL

2 Marc legal

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

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

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

La Llei 5/2008 ha estat modificada recentment per la **Llei 17/2020**, del 22 de desembre, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, la qual amplia, reforça i actualitza la Llei 5/2008, alhora que protegeix els drets de les dones transgènere i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere. En particular, s'incorpora el tractament de qüestions com l'especificació que la violència masclista es pot causar tant per acció com per omissió. També s'introdueix la regulació de les violències digitals i la reparació com a principi rector de l'abordatge, així com la perspectiva interseccional, aspectes que caldrà incorporar en els protocols específics de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament.

Pel que fa a l'assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat sexual o de gènere i d'expressió de gènere, no podem oblidar la importància de l'aprovació de la Llei catalana 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, que recull el dret de les persones a no ésser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en l'àmbit laboral, obligant les empreses i organitzacions a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones que pertanyen als col·lectius 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 rebí 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 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'exploació, de maltractaments

i de tota mena de discriminació inclosos el lloc de naixement; la procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça, color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda. Alhora, pretén promoure l'erradicació del racisme i la xenofòbia; de l'antisemitisme, la islamofòbia, l'arabofòbia, la cristia-nofòbia, la judeofòbia o l'antigitanisme; de l'aporofòbia i l'exclusió social; del capacitisme; de l'anormalofòbia; del sexisme; de l'homofòbia o la lesbofòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexofòbia o la LGBTI-fòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

La **Llei 15/2022**, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació, ve a referendar la llei catalana i prohibeix tota forma de discriminació, inclòs l'assetjament discriminatori per motius de naixement, origen racial o ètnic, religió, convicció o opinió, edat, diversitat funcional, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Així mateix, en aquesta norma es defineix allò que s'entén per discriminació directa i indirecta, per associació o per error, així com múltiple i interseccional.

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

Així mateix, amb l'aprovació del Codi Ètic i de Conducta (<https://www.ccaait.com/wp-content/uploads/2020/11/cat-codi-etic.pdf>), el CONSORCI D'AIGÜES DE TARRAGONA estableix:

- a l'apartat 2.3. "Assetjament i intimidació" garanteix el respecte a la dignitat humana i a treballar en un entorn lliure d'intimidació, assetjament i abús.
- a l'apartat 2.5. el Respecte als Drets Humans, lleis i costums, on assumeix en la seva integritat la Declaració Universal dels Drets Humans, el Conveni Europeu de Drets Humans així com els establerts per l'Organització Internacional del Treball, sent plenament respectuos amb els drets laborals vigents i la dignitat de les persones.

Finalment, quant al conveni col·lectiu d'aplicació cal fer menció als diferents articles que preveuen la protecció front les conductes d'assetjament, així com del principi d'igualtat.

Aquests són:

Capítol 12. Compliance penal. Codi de conducta corporatiu.

Article 65 . Sistema de Compliance penal

Les parts signants del present conveni consideren la implantació, seguiment i compliment del sistema de Compliance penal una eina indispensable per avançar en la implantació d'una cultura de compliment i ètica a l'Empresa.

Article 66 . Codi de conducta corporatiu

En aplicació de l'article 5. C) i 20.1.2 de l'Estatut dels Treballadors, i dins de la facultat de l'Empresari sobre la direcció i control del treball, l'Empresa ha aprovat un codi ètic i de conducta d'obligat compliment per a tota la plantilla del CAT, com impulsor i primer referent de la implantació d'una cultura de compliment al CAT.

Capítol 13. Igualtat i Conciliació.

Article 67. Igualtat.

En relació a aquesta matèria cal atènr-se a tot allò que disposa el RD 901/2020 del 13 d'octubre mitjançant el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva d'homes i dones, Llei 17/2015 del 21 de juliol d'igualtat efectiva de homes i dones.

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un dret bàsic de les persones treballadores.

L'empresa respectarà la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, adoptarà mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, en compliment del vigent Pla d'Igualtat del Consorci.

El dret a la igualtat de tracte entre dones i homes ha de suposar l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per orientació sexual, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat o paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

El dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes suposa, així mateix, la seva equiparació en l'exercici dels drets i en el compliment de les obligacions de tal forma que existeixin les condicions necessàries perquè la seva igualtat sigui efectiva en l'ocupació.

Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i treballadores o, en defecte d'això, dels propis treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels Plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius.

Igualtat de remuneració por raó de gènere

La igualtat de remuneració constitueix un activador fonamental de la igualtat de gènere,

per això l'empresa garanteix l'aplicació del principi d'igualtat de remuneració per un treball d'igual valor, sense que pugui produir-se en cap cas cap discriminació per raó de sexe.

Igualtat col·lectiu LGTBI

El CAT, a fi de donar compliment i desenvolupament a l'establert en la Llei 11/2014, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, adoptarà mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, del col·lectiu LGTBI.

Persones amb diversitat funcional

Cal atènr-se a tot allò que disposa el RD legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

Article 68. Violència de gènere.

En matèria de protecció a la víctima de la violència de gènere i assetjament cal atènr-se a tot allò que disposa la Llei orgànica 1/2004 de 10 d'octubre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la Llei catalana 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i qualsevol altra normativa que es dicti així com la legislació i disposicions d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i moral.

La condició de víctima de violència de gènere s'haurà de fer avinent i acreditar front l'empresa, de conformitat amb la normativa vigent en la matèria, mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció. Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis fins i tot que el jutge dicti l'esmentada ordre de protecció. Serà suficient per considerar justificada l'absència o falta de puntualitat de la persona treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels serveis socials o de salut.

El Consorci haurà de procurar la protecció de la víctima de violència de gènere. Les persones víctimes de violència de gènere gaudiran de tots aquells drets que a l'àmbit laboral els hi reconegui la normativa vigent.

Article 69. Assetjament.

En matèria de prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral, i que equipara les víctimes de violències sexuals a les víctimes de violència de gènere o terrorisme cal atènyer-se a tot allò que disposa la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

La Direcció i la representació de les persones treballadores, quan s'escaigui hauran de crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de persones que treballen en el seu àmbit, evitant i perseguint aquelles conductes que vulnerin els drets fonamentals protegits per la Constitució Espanyola i la resta de l'ordenament jurídic.

En conseqüència, queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta que impliqui qualsevol tipus d'assetjament. La direcció es compromet a que, tan bon punt se'ls hi comunicu una possible situació d'assetjament, es realitzin les investigacions que siguin oportunes per determinar l'existència d'una situació d'assetjament.

En el cas de que les investigacions portades a terme determinin l'existència de qualsevol tipus d'assetjament, la Direcció es compromet a adoptar les mesures disciplinàries que siguin procedents. Tot això, a efectes de protegir al personal de les situacions d'assetjament que poden tenir lloc a l'àmbit laboral i d'acord amb el vigent Protocol d'Assetjament del Consorci.

Article 69 bis. Conciliació i corresponsabilitat.

Els treballadors i les treballadores han de veure afavorida la possibilitat de compatibilitzar la seva faceta professional i la seva vida personal i familiar, de manera que la persona pugui desenvolupar-se plenament en tots dos àmbits. Per a això, el consorci promourà accions que facilitin la sensibilització en matèria de corresponsabilitat i conciliació de les seves plantilles.

Per tant, tots aquests preceptes recollits en diferents textos normatius són d'aplicació al Consorci i al seu personal.



3

OBJECTIUS

3 Objectius

El present protocol té els següents objectius:

3.1 Objectius generals

- Desenvolupar el compromís amb l'erradicació de tota forma d'assetjament, a través de la creació d'una eina específica per al seu **abordatge integral**.
- Prevenir i detectar possibles situacions d'assetjament.
- 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 que es puguin donar a l'organització.

3.2 Objectius específics

- Establir un pla de sensibilització i formació en matèria d'assetjament orientat a la prevenció.
- Garantir que totes les persones i organitzacions que es relacionen amb l'entitat per motiu de la seva feina o realització de pràctiques o per ser usuàries de l'entitat coneixen els canals de denúncia de situacions d'assetjament, així com el procediment d'actuació derivat.
- Establir una comissió, degudament formada, responsable de l'abordatge integral tot detallant les seves funcions.
- Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.





4

ÀMBIT D'APLICACIÓ

4 Àmbit d'aplicació

Les disposicions del present protocol s'aplicaran a:

- Tot el personal treballador de l'entitat, amb independència del seu nivell jeràrquic, tipus i durada del contracte i del caràcter o naturalesa jurídica de la relació que els vinculi.
- Les persones que formen part de la direcció de l'entitat.
- El personal en pràctiques.
- Personal amb vinculació laboral amb altre organització però que desenvolupa la seva activitat professional a l'entitat (proveïdors/es, col·laboracions puntuals, etc.).
- Persones usuàries i/o persones participants a les activitats de l'entitat.

Totes aquelles persones sense una relació laboral amb l'entitat (voluntariat, persones sòcies o persones usuàries) hauran d'estar degudament informades sobre l'existència del protocol així com el mecanisme d'abordatge integral. Aquesta informació es promourà activament per part de la Comissió de prevenció, detecció, actuació, reparació i seguiment del CONSORSORCI D'AIGÜES DE TARRAGONA.

L'abast del protocol també inclou les conductes d'assetjament comeses en actes organitzats per l'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 l'entitat, tan presencialment com a través de les tecnologies de la informació i la comunicació i de les xarxes socials, sempre que la relació entre la o les persones assetjades i la persona o persones assetjadores derivi de la seva activitat laboral o vinculació a l'entitat gestora.

Al cas de que les persones implicades no tinguin relació amb l'entitat, se'ls hi oferirà acompanyament als mateixos termes i mesures que a les persones que formen part de l'organització.

Algunes accions que es poden portar a terme en la situació anterior serien, entre d'altres:

- Oferir recursos d'atenció psicològica i legal a la persona afectada. Establir una xarxa de suport a la persona afectada.
- Programar d'accions que potenciïn els mecanismes de cura entre les persones que integren el col·lectiu en què s'ha donat la situació d'assetjament.





5

MARC CONCEPTUAL

5 Marc conceptual

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre l'assetjador/a i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats:

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

Assetjament sexual

La definició que constitueix el punt de partida del nostre marc normatiu es recull en l'article 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LOIEDH); a l'article 2, apartat p), de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LLEDH), i a l'article 5, àmbit tercer apartat b), de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, del dret de les dones a erradicar la violència masclista: "(...) qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal".

En aquest sentit, a diferència d'altres tipus d'assetjament en el treball, constitueix assetjament sexual "qualsevol comportament", malgrat que aquest no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica si el comportament és d'especial gravetat.

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

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

2. **Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.** Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues, o que són una vulneració de la privacitat, fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

Verbal	No verbal	Físic
<ul style="list-style-type: none"> • Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona. • Fer comentaris o bromes sexuals obscenes. • Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física. • Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades. • Fer demandes de favors sexuals. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mirades lascives al cos. • Gestos obscens. • Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit. • Correu electrònic, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu enviat per qualsevol mitjà, incloent-hi els digitals. • Enregistrament, difusió o publicació d'informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apropament físic excessiu. • Arraconar. • Buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.

Assetjament per raó de sexe/gènere

Definicions

Llei 17/2020

“consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d’atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d’ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes. (art.4)”

També es recull, a l'article 2, apartat o), de la LIEDH, i a l'article 5, àmbit tercer, apartat a), de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista:

“(…) qualsevol comportament que, per motiu del sexe d’una persona, s’exerceix amb la finalitat d’atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l’article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d’abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista”.

També, l'article 7.4 de la LOIEDH recull que:

“(…) el condicionament d’un dret o d’una expectativa de dret a l’acceptació d’una situació constitutiva d’assetjament sexual o d’assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.”

Assetjament per raó de sexe/gènere

La definició d’assetjament per raó de sexe es recull en la Llei 17/2020 i d’altres.

Els elements clau d’aquesta definició:

1. Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep. L’assetjament per raó de sexe es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i conseqüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

2. Es relaciona amb el sexe o rol de gènere d’una persona.

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

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

- Actituds condescendents o paternalistes pel fet de ser dona.
- Discriminar a una treballadora pel fet de ser dona.
- Insults basats en el sexe de la persona treballadora.
- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Formes ofensives d’adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d’una persona per raó del seu sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.
- Dificultar la promoció interna pel fet de ser dona.

Aquest tipus d'assetjament també inclou actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com el que es produeix per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral tal com defineix expressament l'article 4c de la llei 17/2020.

L'assetjament per raó de preferència sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

Finalment, l'assetjament per raó de preferència sexual, d'identitat o d'expressió de gènere es defineix com el conjunt de comportaments no desitjats per qui els rep, sostinguts en el temps, relacionats amb la identitat, expressió de gènere o preferència sexual d'una persona, que tenen el propòsit o l'efecte de crear un entorn discriminador, intimidador, degradant, hostil o segregat, tot dificultant el desenvolupament segur de la seva feina, la seva promoció, el desplegament de les tasques i funcions atribuïdes, l'accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes i persones cissexuals.

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

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



Per raó d'identitat sexual	Per expressió de gènere	Per raó de preferència sexual
<ul style="list-style-type: none"> • Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones no binàries. • Utilitzar humor trànsfob. • Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva identitat. • Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament). • Negar-se a anomenar una persona trans com ella desitgi o utilitzar deliberadament pronoms i articles que no es corresponguin amb el gènere amb el qual s'identifica. • Expulsar o qüestionar les persones identitats de gènere no normatives quan fan ús d'un bany/vestuari determinat. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 femmefòbics, butchfòbics o plumofòbics. • Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) de les persones amb expressions de gènere no normatives. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva preferència sexual. • Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament). • Comentaris serofòbics fets en associació a la preferència sexual de la persona que els rep. • Fer ús d'un humor homòfob, lesbòfob o bífob. • Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe. • Fer comentaris sobre l'orientació i/o pràctiques sexuals de dones amb gesticulacions masculines. • Fer comentaris sobre l'orientació i/o les pràctiques sexuals d'homes amb gesticulacions femenines. • Formes ofensives d'adreçar-se a dones i a homes amb gestos que s'assignen socialment a l'altre sexe. • Fer gesticulacions ofensives ridiculitzant la manera de caminar, de vestir o de gesticular d'una persona (gesticulacions excessivament femenines referint-se a un home, o excessivament masculines referint-se a una dona), amb l'objectiu d'ofendre o de provocar el riure de companys i companyes de feina.

L'assetjament moral o psicològic.

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

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

Alguns exemples, sense ànim exclouent, poden ser:

- Exclusió, aïllament o separació dels companys/es.
- Restricció de la comunicació a través de gestualitat, consignes directes o negació de la paraula.
- Tractar una persona com si no existís.
- Criticar una persona en la seva absència, amb la intenció de perjudicar-la professionalment i/o personalment.
- Difondre rumors sobre la víctima amb la finalitat de perjudicar-la.
- Menyspreu persistent a la tasca d'una persona, fixació d'objectius, tasques i/o terminis impossibles d'assolir.

- Control desmesurat o inapropiat del rendiment.
- Judici ofensiu del treball d'una persona.

Assetjament per raó d'origen, nacionalitat, pertinença ètnica o racialitzada o adscripció religiosa.

Conjunt de comportaments no desitjats per qui els rep, sostinguts en el temps, relacionats amb la nacionalitat, l'ascendència, el lloc d'origen, l'estatus de ciutadania, la pertinença ètnica o racialitzada, el color de la pell i d'altres trets fenotípics, o el credo d'una persona, que tenen l'efecte de crear un entorn discriminador, intimidador, degradant, hostil o ofensiu.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es presenten algunes conductes que poden ser constitutives d'assetjament per raó d'origen, nacionalitat, pertinença ètnica o racialitzada o adscripció religiosa:

- Obstaculitzar l'accés a la feina o dificultar el desenvolupament professional d'una persona a causa de la nacionalitat, l'ascendència, l'origen, l'estatus de ciutadania, la pertinença ètnica o racialitzada, el color de la pell i d'altres trets fenotípics, o el credo d'una persona.
- Menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones pertanyents a un determinat grup racial o ètnic, d'una nacionalitat o origen donat o que processen un credo determinat.
- Formes ofensives d'adreçar-se a una persona o d'anomenar-la a causa de la nacionalitat, l'ascendència, l'origen, l'estatus de ciutadania, la pertinença ètnica o racialitzada, el color de la pell/fenotip o credo.
- Ridiculitzar la persona en relació amb la seva nacionalitat, ascendència, l'origen, estatus de ciutadania, pertinença ètnica o racialitzada, color de la pell/fenotip o el credo.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) d'una persona a causa de la seva nacionalitat, ascendència, origen, estatus de ciutadania, pertinença ètnica o racialitzada, color de la pell/fenotip o el credo.

- Tractar desigualment a una persona basant-se en la seva nacionalitat, ascendència, origen, estatus de ciutadania, pertinença ètnica o racialitzada, color de la pell/fenotip o el credo.
- Ús de fotografies o imatges que degraden a persones pertanyents a un determinat grup ètnic, grup socioeconòmic, racial o religiós o a una nacionalitat concreta.
- Utilitzar humor classista.
- Utilitzar humor racista.
- Mostrar símbols racistes.
- Prohibir u obstaculitzar l'exercici de la llibertat de credo.





6

LA COMISSIÓ DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ACTUACIÓ, REPARACIÓ I SEGUIMENT

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

Per tal de garantir que el compromís de l'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'abordatge integral, i si escau, accions correctores, reparadores i de sanció, i duent a terme un seguiment de cada situació concreta.

La Comissió

La comissió ha d'estar composta per:

- Dues persones referents per part de l'organització.
- Dues persones referents per part de la representació legal dels treballadors.
- La comissió pot incorporar o consultar persones especialitzades, quan sigui necessari un acompanyament.

En obrir un procediment de denúncia, la comissió informará mitjançant correu electrònic a la direcció de l'obertura del mateix, sense desvelar cap tipus de dades.

La comissió 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.

La composició d'aquesta comissió es revisarà cada dos anys.

Funcions de la comissió:

- Promoció d'accions de prevenció.
- Promoció d'accions de detecció.
- Recepció de queixes, denúncies o consultes en relació a les diferents formes d'assetjament de gènere, sexe i LGTBifòbiques.
- Revisió del protocol sempre que sigui necessari, i com a mínim de manera bianual, ratificant per assemblea tots els canvis afegits.
- Seguiment semestral de l'aplicació de les mesures recollides al protocol.
- Acompanyament i assessorament de les persones afectades per situacions d'assetjament.
- Recopilació d'informació, anàlisi de la situació i proposta de mesures cautelars i protectores.
- Redacció de l'informe de conclusions i de la proposta d'actuació (mesures correctores, reparadores i/o sancionadores).
- Proposta de mesures per a un correcte seguiment del cas.
- Garantia de la confidencialitat.
- Gestió del 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.
- Proposta de mesures cautelars durant la fase inicial d'anàlisi, per tal de protegir la persona afectada i evitar l'agreujament de la situació (amenaces, represàlies, revictimització, etc.).
- Gestió i custòdia de la informació en la fase de comunicació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generin en aquesta fase.
- Participació en la fase d'aprofundiment en l'anàlisi de la situació.

- En cas que la persona afectada hagi comunicat els fets de forma informal i desitgi formalitzar una denúncia interna, la comissió donarà suport en la seva redacció i assessorament sobre la seva presentació.

Incompatibilitats.

Davant d'una situació concreta d'assetjament, quedaran invalidades com a membres d'aquest grup les persones que estiguin en alguns dels supòsits següents:

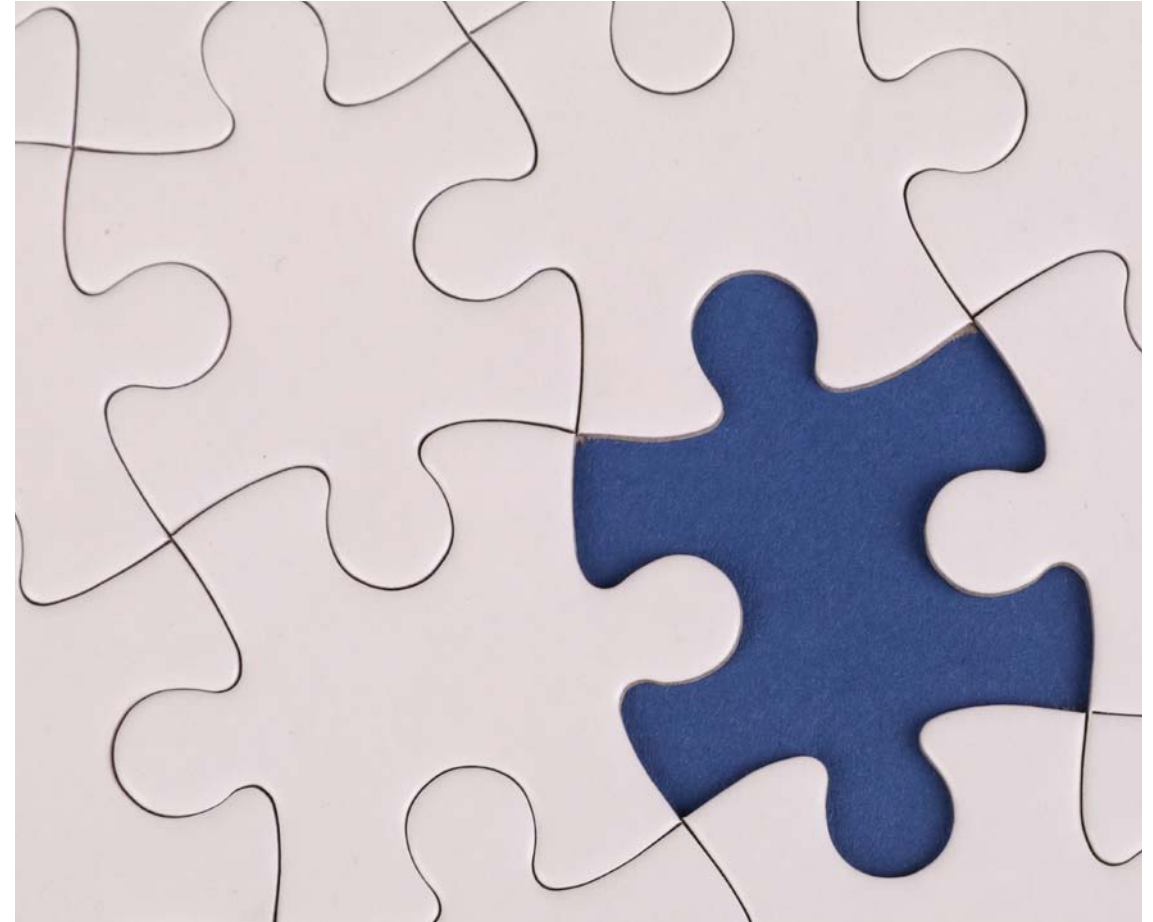
- Les persones que estiguin involucrades en els fets denunciats o en un procediment previ d'assetjament.
- Les que tinguin relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.
- Un membre de la comissió quedarà invalidat de la seva funció si la persona assetjada ho demana explícitament.
- Si en el sí de la comissió es detecta per part de la majoria de membres que hi ha una incompatibilitat amb un o una de les membres, aquest o aquesta no participarà del procés.

Eixos d'actuació.

Les funcions de la comissió son aquelles pròpies de l'abordatge integral de l'assetjament.

Aquestes funcions son:

- Prevenció.
- Detecció.
- Atenció.
- Recuperació.
- Reparació.



A continuació es presenten les accions que portarà a terme la comissió d'abordatge integral en relació a l'eix d'actuació corresponent.

Eix d'actuació	Mesura	Responsable	Destinació	Temporalització
Prevenió Detecció Atenció Recuperació Reparació	Elaboració i aprovació d'un Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament	Direcció	Totes les persones que treballen a l'entitat	El protocol és una eina viva que podrà ser revisada en tot moment, d'acord amb el reglament de la comissió d'investigació d'abordatge
Prevenió Detecció Atenció Recuperació Reparació	Actualització del futur conveni col·lectiu per d'adequar-se al protocol	Direcció, Comitè i RH	Totes les persones que treballen a l'entitat.	D'acord amb la vigència del conveni.
Prevenió Detecció Atenció Recuperació Reparació	Revisió del codi ètic de l'entitat per alinear-lo amb les mesures assenyalades en el protocol	Comissió de seguiment del Pla	Totes les persones que treballen a l'entitat.	D'acord amb la vigència del codi ètic.
Prevenió Recuperació Reparació	Elaboració d'una declaració de principis de l'entitat davant l'assetjament sexual.	Comissió de seguiment del Pla	Totes les persones que treballen a l'entitat.	D'acord amb la vigència del Protocol d'investigació d'abordatge
Prevenió Detecció Atenció	Establiments d'estratègies de comunicació per difondre i donar a conèixer el protocol de l'entitat.	Comissió de seguiment del Pla	Entitats, empreses i institucions col·laboradores. Totes les persones de l'àmbit d'aplicació.	Anual

Prevenió Detecció Atenció Recuperació Reparació	Realització d'accions formatives que garanteixin la seva difusió entre la plantilla.	Comissió de seguiment del Pla	Totes les persones que treballen a l'entitat.	Mínim bianual
Prevenió Detecció Atenció Recuperació Reparació	Creació d'una comissió amb persones expertes de l'entitat per l'aplicació del protocol.	Membres de la Comissió		Cada canvi de la comissió d'investigació d'abordatge de l'assetjament.
Prevenió Detecció Atenció Recuperació Reparació	Desenvolupament de formacions			
específiques a la comissió per a l'abordatge de casos.	Equip de coordinació de l'entitat	Membres de la comissió.	Annual	
Detecció Atenció Recuperació Reparació	Creació del correu electrònic específic de la Comissió.	Membres de la comissió.	Totes les persones que treballen a l'entitat.	Actiu
Prevenió Detecció Atenció Recuperació Reparació	Informació a les organitzacions col·laboradores de l'existència del document així com la posició de la entitat front l'assetjament.	Direcció + rrrh	Entitats col·laboradores.	Accessible a la pagina web.



7

GARANTIES I PRINCIPIS RECTORS DEL PROCÉS D'INVESTIGACIÓ

7. Garanties i principis rectors del procés d'investigació

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

Respecte i protecció

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

Confidencialitat

La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial i només pot ser coneguda per les persones que intervenen directament en les diferents fases contemplades al present Protocol. Si en el procés de recollida d'informació es presenten dades relatives a la salut de les persones implicades, aquestes s'han de tractar de manera específica, incorporant-se a l'expedient només després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

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

Suport de persones expertes

La comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment haurà d'haver rebut formació específica en abordatge de l'assetjament i, en qualsevol cas, podrà comptar amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat

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

Quan la comissió de prevenció, detecció, actuació i seguiment rebi un denúncia d'assetjament, que haurà de posar-se en contacte amb la persona afectada, no superant, en cap cas, el període de 3 dies laborables.

El període de resolució del cas (tancament d'informe de conclusions i proposta de mesures correctores, reparadores i/o sancionadores) no ha de superar, com a criteri general, els 20 dies laborables. Això no obstant, la complexitat de certs casos podria justificar, de forma excepcional, un increment d'aquest termini fins, com a màxim, 40 dies laborables.

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.

Garantia d'indemnitat

Garantia de no discriminació: 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

S'ha d'incloure als processos d'abordatge, el conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars, preses pels diversos organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència masclista, que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garantint l'acompanyament i l'assessorament necessaris.

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, les addiccions, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, que fa que impactin de manera agreujada i diferenciada. La interacció d'aquestes discriminacions ha d'ésser tinguda en compte a la hora d'abordar la violència masclista.





8

PROCEDIMENT D'INTERVENCIÓ

8. Procediment d'intervenció

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

8.1 Comunicació i denúncia per via externa

En qualsevol cas, una persona que estigui vivint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o de preferència sexual, 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.

Vies externes de denúncia

Via administrativa

- Inspecció de Treball de la Generalitat: interposar una denúncia.

Via judicial

- Ordre judicial: interposar una demanda.
- Ordre penal: interposar una querella.

Cal tenir en compte que la via interna implica una menor formalitat que la via externa, està exempta de cost econòmic, suposa una major celeritat i permet adoptar de forma gairebé immediata mesures correctores i protectores.

D'altra banda, la via externa té major validesa legal i capacitat punitiva, alhora que pot contemplar compensacions econòmiques per a la persona afectada. D'aquesta manera, no només no es tracta de vies incompatibles sinó que aporten respostes diferents a la situació d'assetjament.

Adreçar-se a una o altra via, o a ambdues, és una decisió que concerneix únicament la persona afectada.

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.–.

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

8.2 Comunicació i denúncia per via interna

Tota persona vinculada a l'entitat que consideri estar vivint una situació d'assetjament sexual o qualsevol, per raó de sexe, d'identitat o expressió de gènere, o de preferència sexual, en una activitat o espai de l'organització, podrà comunicar-ho a la comissió de prevenció ja sigui de manera verbal o escrita.

Qualsevol persona podrà adreçar-se a la comissió, ja sigui directament la persona afectada per la situació d'assetjament o en tingui coneixement.

En tots els casos, la comissió, 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.

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 recollit en aquest protocol.

Sempre que la manca d'autorització de la persona afectada impedeixi l'activació del procediment fixat al protocol, la comissió haurà de deixar constància del coneixement de la situació, de la negativa de la persona afectada i de les accions que ha emprès.

A continuació es presenten alguns exemples de possibles actuacions que no requereixen l'autorització de la persona afectada:

- Oferiment de recursos d'atenció psicològica i legal a la persona afectada. Establiment d'una xarxa de suport a la persona afectada.
- Aplicació d'una reestructuració organitzativa, per tal de separar persones presumptament involucrades (sempre que no impliqui modificació de condicions laborals).
- Reforç del missatge de rebuig a aquest tipus de conductes i realització d'una campanya de difusió del protocol.
- Realització d'accions de sensibilització específiques en l'entorn en què s'hagi donat la situació d'assetjament.
- Realització d'un estudi de detecció de risc d'assetjament en l'entorn en què s'hagi donat la situació.
- Programació d'accions d'entrenament assertiu i d'afrontament i resolució de conflictes, adreçades al conjunt del col·lectiu en què s'ha donat la situació d'assetjament.
- Programació d'accions que potenciïn els mecanismes de cura entre les persones que integren el col·lectiu en què s'ha donat la situació d'assetjament (autodiagnosi de cura, mesures d'entorn saludable, etc.).

Independentment que hi hagi autorització de la persona afectada, sempre que la comissió d'investigació d'abordatge integral tingui coneixement d'una situació d'assetjament, haurà d'actuar adoptant mesures preventives i, si s'escau, correctives.

A més, el CAT disposa d'un Sistema Intern d'Informació, una línia directa ètica perquè els treballadors puguin expressar les seves inquietuds. La línia està disponible les 24 hores del dia, els set dies de la setmana. Les denúncies es poden fer de manera anònima a través de la pàgina web.

Aquest canal de denúncies és un sistema que permet als empleats i a tercers denunciar, de manera confidencial i fins i tot anònima, conductes, accions o fets comesos per empleats de la companyia que poden constituir infraccions de les lleis, de la normativa interna de l'empresa o dels codis ètics que regeixen la seva activitat diària.

Procediment d'atenció a una denúncia

El procediment corresponent quan hi ha autorització de la persona afectada és el següent:

PAS 1. Recepció de la denúncia per part de la comissió d'investigació d'abordatge integral.

En aquest moment es pot incorporar alguna persona de referència/especialitzada segons les necessitats de la comissió.

PAS 2. Primera reunió amb la persona denunciant.

En cas de tenir l'autorització de la persona denunciant, s'haurà d'omplir el document corresponent. Una vegada rebuda la denúncia, i quan hi hagi autorització de la persona afectada, s'inicia el següent procediment d'actuació.

PAS 3. Segona entrevista amb la persona denunciant i primera entrevista amb la persona denunciada i possibles testimonis.

PAS 4. Reunió de la comissió d'investigació d'abordatge integral.

Redacció de l'Informe de conclusions i proposta de mesures. Derivació a la Direcció de l'entitat.

Proposta de seguiment.

PAS 1 i 2. Recepció de la denúncia i primera reunió amb la persona denunciant.

Una vegada rebuda la comunicació d'assetjament, la comissió d'investigació d'abordatge integral citarà a una primera reunió a la persona denunciant en un màxim de 3 dies laborables.

La comissió pot incorporar o consultar persones especialitzades en la matèria, quan sigui necessari un acompanyament, aclariment de qüestions o formació, especialitzada en qualsevol fase del procediment. Aquesta incorporació es pot portar a terme en qualsevol moment del procés.

Les persones que formen la comissió, convocaran la persona afectada per a una primera reunió que tindrà els següents objectius:

- Valorar el nivell de risc.
- 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.
- Informar sobre recursos d'atenció psicològica, social i legal.
- Escoltar el relat.

La comissió d'investigació d'abordatge integral es reunirà per fer una primera valoració del cas i decidir si s'escau, mesures cautelars o de protecció que siguin necessàries o valorar la idoneïtat de qualsevol tipus d'accions.

PAS 3. Entrevistes.

Encara que no hi ha un termini fixe per a aquesta fase, no hauria de superar els 30 dies laborables.

Seguidament, i prèvia a l'inici de la fase d'investigació, es convocarà la persona afectada a una segona entrevista, que ha de permetre:

- Ampliar i polir el relat una vegada identificats els fets rellevants.
- Recollir material probatori o d'indici .
- Informar la persona denunciante de la possibilitat d'aplicar mesures cautelars i de protecció i conèixer el seu parer sobre les mesures proposades.

En aquesta fase es recopilarà tota la informació referent a la situació exposada per la persona denunciante, comunicant a la persona denunciada els fets de què se l'acusa i donant l'oportunitat d'exposar el seu relat.

L'entrevista a la persona denunciada ha de permetre:

- Explicar que se l'ha denunciat.
- Aclarir a la persona afectada les fases del procediment intern.
- Demanar aclariment de fets narrats que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.
- Demanar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat.
- Informar a la persona denunciada sobre les possibles mesures cautelars i de protecció decidides per la comissió.

També podran citar-se, quan n'hi hagi, testimonis, sempre advertint-los de la confidencialitat del procés.

Com a criteri general, el nombre de testimonis no hauria de superar 3 persones per cada part, per tal de garantir la preservació de la confidencialitat del procés, així com el dret a la intimitat de les persones implicades.

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

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

PAS 4. Reunió de la comissió d'investigació d'abordatge integral.

En aquesta reunió, la comissió procedirà a elaborar un informe, en els següents 5 dies laborables, amb les conclusions les quals hauran de contenir:

- Identificació de la persona o persones que presenten el cas, de la part denunciada i dels i de les testimonis.
- Resum dels principals fets i dels arguments plantejats per les persones implicades.
- Resum de les intervencions realitzades.
- Resolució:
 1. Valoració del cas. Existència i tipologia d'assetjament.
 2. Tipificació de la falta segons conveni de l'entitat si hi ha una relació laboral.
 3. Mesures proposades.

D'aquesta manera, la funció la comissió ha de consistir a tipificar la falta i proposar mesures, a partir de la valoració dels fets analitzats.

La sanció aplicada haurà d'estar justificada per la normativa corresponent:

- Conveni col·lectiu (tipificació de faltes i règim sancionador corresponent).
- El que es disposa el Codi Ètic i de Conducta del CAT.

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.
- Augment deliberat del dany físic o psíquic causat a la persona agredida.
- Assetjament d'intercanvi o quid pro quo.
- Superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la persona denunciant.
- El fet que la persona denunciant es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'inestabilitat laboral o recent incorporació.
- El fet que l'assetjament es produeix durant el procés de selecció de personal.
- 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.
- Lòcultació, 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 particip.
- Intent de manipulació de la comissió.
- Combinació de diferents desigualtats, en la persona denunciant. Per exemple: raça, edat, classe social etc...).

En l'anàlisi de cada cas concret, la comissió haurà de determinar si es donen d'altres circumstàncies agreujants, no recollides en aquest llistat.

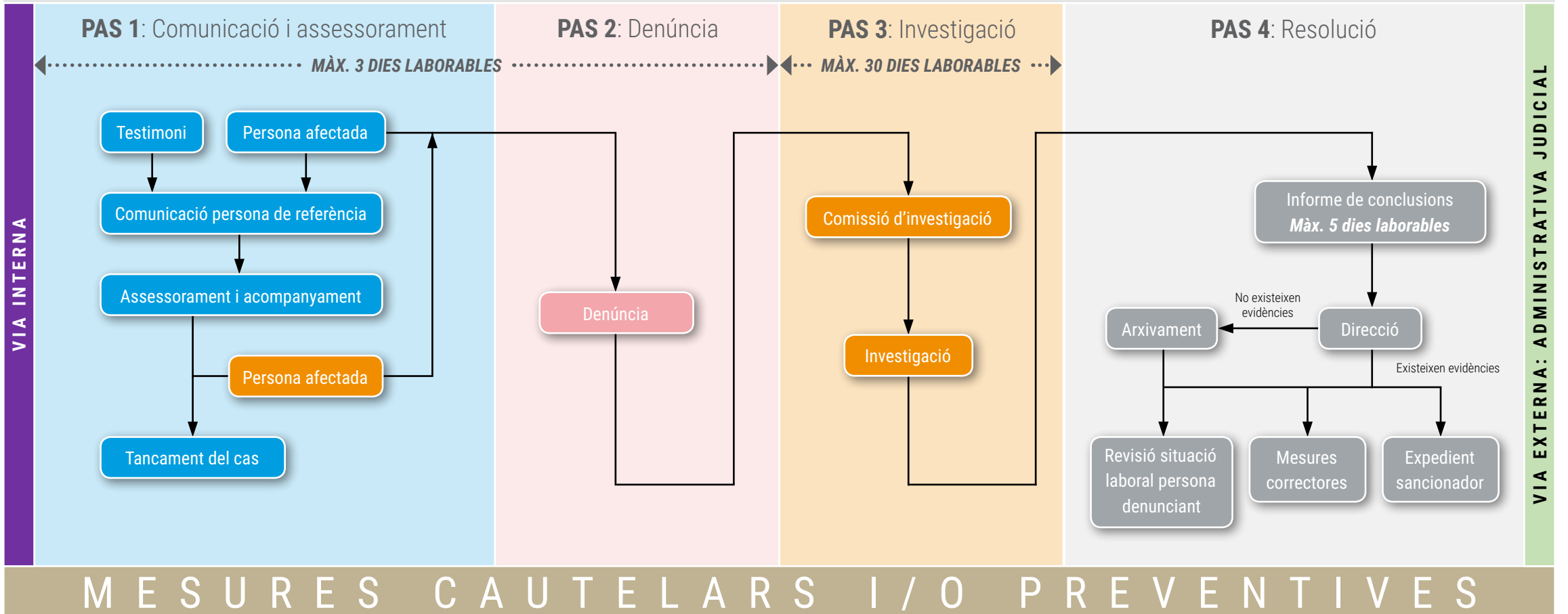
L'informe de conclusions serà vinculant i s'entregarà a la Direcció de l'entitat per l'aplicació de les mesures proposades si n'hi ha.

La comissió d'investigació d'abordatge integral és també, l'òrgan responsable de vetllar perquè s'apliquin les mesures recomanades a l'informe de conclusions.

La comissió d'investigació d'abordatge integral ha de realitzar el seguiment de la situació mitjançant:

- L'establiment de mecanismes de seguiment.
- Reunions de seguiment.
- Avaluació de mesures.

Esquema i temps del procediment d'atenció a una denúncia





9

COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ D'ABORDATGE INTEGRAL

9. Comissió d'investigació d'abordatge integral

Membres de la Comissió d'investigació d'abordatge integral

Marc Pericas Rechi

Membre Comitè d'empresa

Forma de contacte general establerta: mpericas@ccaait.cat

Massimo Picardo

Membre Comitè d'empresa

Forma de contacte general establerta: mpicardo@ccaait.cat

Anabel Sánchez Cabanillas

Membre Representant Empresa

Forma de contacte general establerta: asanchez@ccaait.cat

Karina Climescu

Membre Representant Empresa

Forma de contacte general establerta: kclimescu@ccaait.cat

CONTACTE DE LA COMISSIÓ:

Bústia d'abordatge integral de l'assetjament sexual, per raó de sexe o lgtbifòbic:

AbordatgeAssetjament@ccaait.cat

Composició revisada en data: 1 de febrer de 2026

Data proposta de relleu: període de 4 anys o mentres duri la vigència de l'actual protocol.

Tarragona, 2 de març de 2026



10

BIBLIOGRAFIA

10. Bibliografia

Protocol XES PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE GÈNERE, D'IDENTITAT I EXPRESSIÓ DE GÈNERE, O DE PREFERÈNCIA SEXUAL.

Azurmendi Echegaray, Ainhoa i Fontecha Miranda, Matilde (2015)

Guía para la pre-vencción de acoso y abuso sexual a mujeres en el deporte. Pautas para unprotocolo. Ed.: Emakunde-Institut Basc de la Dona i Departament d'Educació, Política lingüística i Cultura del Govern Basc, Gasteiz.

Cantor, David James (2011)

Restitución, compensación, satisfacción: Reparaciones transnacionales y la Ley de Víctimas de Colombia. Ed. ACNUR, Ginebra.

Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2017)

Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge del'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.

Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2018)

Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.

Direcció General de la Funció Pública (2015)

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalu-nya. Ed.: Generalitat de Catalunya, Barcelona.

InMujeres (2009)

Guía de procedimiento para el abordaje y tratamiento del acoso se-xual en el Trabajo. Ed. MIDES, Govern d'Uruguai, Montevideo.

Oficina de l'Alt Comissionat pels Drets Humans de les Nacions Unides (2005)

Principis i directrius bàsics sobre el dret de les víctimes de violacions manifestes de les normes internacionals de drets humans i de violacions greus del dret internacional humanitari a interposar recursos i obtenir reparacions. Resolució de l'Assemblea General.

Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona i Ajuntament de Vic (2017)

Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere de l'Ajuntament de Vic. Ed.: Diputa-ció 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)

Guia de prevención y detección del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad de genero o expresión de genero. Ed.: Universidad Complutense de Madrid, Madrid.



11

MODEL INFORME DENÚNCIA

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 de preferència, d'identitat o expressió de gènere.
 - Assetjament moral o psicològic.

Persones involucrades

- Nom i cognoms, sexe/gènere, lloc de treball i càrrec de la persona o persones que denuncien:
- Nom i cognoms, sexe/gènere, lloc de treball i càrrec de la persona o persones denunciades:

Comissió d'investigació d'abordatge integral

- Nom, sexe/gènere, lloc de treball i càrrec de les persones que integren la Comissió d'investigació d'abordatge integral.
- Nom del servei extern i nom i perfil professional de les persones que duen a terme la investigació (si n'hi ha).

Exposició sintètica dels fets denunciats

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

Exposició sintètica dels fets segons els testimonis

Altres proves aportades

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 Comissió:
- 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 Comissió que realitzen l'entrevista, persones que es neguen a declarar):
- Altre material probatori o accions de recopilació d'informació dutes a terme:
- Coordinacions realitzades amb d'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'instrucció:

Valoració de la Comissió d'investigació

La Comissió valora:

- La no existència d'assetjament.
- La no existència d'assetjament però si d'altres situacions discriminadores (detallar):
- La impossibilitat de demostrar si s'ha donat o no una situació d'assetjament.
- L'existència d'una situació d'assetjament:
 - Assetjament sexual.
 - Assetjament per raó de sexe.
 - Assetjament per raó d'orientació sexual.
 - Assetjament per raó de preferència, d'identitat o expressió de gènere.
 - Assetjament moral o psicològic.

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

Proposta de mesures

- Mesures preventives i correctores:
- Mesures de recuperació i reparació:
- Mesures disciplinàries:
- Mesures organitzatives:

Òrgan al qual s'eleva l'informe

Data de tancament de l'informe:

Signatura membres de la Comissió d'investigació:

Espai reservat per al Registre d'Entrada
Núm. d'Expedient

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ⁽⁷⁾

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms DNI/NIE

Edat Sexe
 dona home

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms DNI/NIE

Edat Sexe
 dona home

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Relat dels fets ⁽⁸⁾

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

⁷ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

⁸ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo

Testimonis

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

- 1.
- 2.
- 3.

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

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

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

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia
 Nom i cognoms

Signatura de la persona que denuncia

Dades de contacte

Lloc i data

PROTOCOLO POR LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO LABORAL Y OTRAS DISCRIMINACIONES

El presente documento ha sido aprobado por la Comisión de prevención, detección, actuación, reparación y seguimiento, con fecha 9 de junio de 2023, de acuerdo con el acta núm. 4 de aprobación del protocolo de acoso laboral y otras discriminaciones.

La vigencia del presente documento es de 4 años, a contar desde el día siguiente de su aprobación.



ÍNDICE

1	Declaración institucional	3
2	Marco legal	6
3	Objetivos	11
4	Ámbito de aplicación	13
5	Marco conceptual	15
6	La Comisión de prevención, detección, actuación, reparación y seguimiento	22
7	Garantías y principios rectores del proceso de investigación	27
8	Procedimiento de intervención	30
9	Comisión de investigación de abordaje integral	37
10	Bibliografía	39
11	Modelo informe denuncia	41



1

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL



1 Declaración institucional

El CONSORCIO DE AGUAS DE TARRAGONA, asume en su integridad, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, así como los derechos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.

Conjuntamente con la obligación legal establecida en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por la que se indica que “Las empresas tendrán que promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”, el CONSORCIO DE AGUAS DE TARRAGONA quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas.

Todas las mujeres y hombres del CONSORCIO DE AGUAS DE TARRAGONA, tienen derecho a que se respete su dignidad y tienen la obligación de tratar a las personas con las que se relacionan por motivos laborales (Consociados, proveedores/as, colaborador/as externos/as, etc.) con respeto, y con voluntad de colaborar para que todo el mundo sea respetado.

De acuerdo con estos principios, el CONSORCIO DE AGUAS DE TARRAGONA declara que el acoso psicológico, sexual, por razón de sexo u orientación sexual y otras discriminaciones que se puedan producir no serán permitidos ni tolerados bajo ninguna circunstancia. No deben ser ignorados. Y serán sancionados con contundencia, de conformidad con lo que dispone el Convenio Colectivo de aplicación y el Código Ético y de Conducta del CONSORCIO DE AGUAS DE TARRAGONA.

Para conseguir este propósito:

El CONSORCIO DE AGUAS DE TARRAGONA, pide que cada una de las personas de la su Organización, y especialmente aquellas con autoridad sobre otras, asuman sus responsabilidades:

- Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza psicológica, sexual, con connotaciones sexuales, que se realizan por razón del sexo de una persona u orientación sexual, que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias por alguien o atenten su dignidad.
- Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones establecidas en el presente Protocolo: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas, apoyando a aquellas personas que puedan estarlas sufriendo.

El CONSORCIO DE AGUAS DE TARRAGONA, se compromete a:

- Difundir un Protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros y, en especial, el equipo directivo para contribuir a crear una mayor conciencia al respecto y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- Dar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones, nombrando a una persona/una relación de personas con la formación y aptitudes necesarias para esta función.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la Entidad.

- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias hacia la persona sitiada que presente queja o denuncia interna o hacia las personas que participen de algún modo en el proceso de resolución.

Por último, el CONSORCIO DE AGUAS DE TARRAGONA tiene aprobada una [Guía de lenguaje no sexista](#) como parte de la implementación de todas las políticas destinadas a la no discriminación y contra el acoso por razón de sexo o género.

Tarragona, a 9 de junio de 2023

Josep-Xavier Pujol Mestre

Director gerente

Marc Pericas Rechi

Representante Legal de los Trabajadores/as





2

MARCO LEGAL

2 Marco legal

En los últimos veinticinco años son diversas las normas y leyes aprobadas que hacen referencia a situaciones de acoso en el entorno laboral, incorporando aspectos primordiales como la necesidad de aplicar la mirada interseccional en el abordaje del acoso o principios de reparación y garantía de no repetición, propios de la justicia restaurativa.

En primer lugar, en el ámbito estatal, cabe remarcar la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que supuso un punto de inflexión importante al establecer obligatoriedad de medidas de prevención y abordaje del acoso: «las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para prevenirlos y para dar rienda suelta a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto». Y continúa «con esta finalidad, se pueden establecer medidas que deben negociarse con los [y las] representantes de los trabajadores [y trabajadoras], tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas como el Código Ético y de Conducta del CAT, la realización de campañas informativas o acciones de formación» (art. 48).

A partir de esta ley, son promulgadas diversas normas de alcance autonómico, como la Ley catalana 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, en la que se hace mención, por primera vez, en la presencia de la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral a través del acoso sexual y por razón de sexo; partiendo de las definiciones de acoso y acoso sexual recogidas en la Directiva 2002/73/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, que establece que el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual “son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres” y “se considerarán discriminación por razón de sexo”.

La Ley 5/2008 ha sido modificada recientemente por la **Ley 17/2020**, de 22 de diciembre, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, la cual amplía, refuerza y actualiza la Ley 5/2008, a la vez que protege los derechos de las mujeres transgénero y cisgénero y de las personas no binarias, con el fin de respetar la diversidad de género. En particular, se incorpora el tratamiento de cuestiones como la especificación de que la violencia machista puede causarse tanto por acción como por omisión. También se introduce la regulación de las violencias digitales y la reparación como principio rector del abordaje, así como la perspectiva interseccional, aspectos a incorporar en los protocolos específicos de prevención y actuación ante situaciones de acoso.

En cuanto al acoso por razón de orientación sexual, de identidad sexual o de género y de expresión de género, no podemos olvidar la importancia de la aprobación de la Ley catalana 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, que recoge el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el ámbito laboral, obligando a las empresas y organizaciones a respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas que pertenecen a los colectivos LGBTI, a través de la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral e instando a que el personal de inspección de trabajo, de prevención de riesgos laborales, así como la representación legal de las personas trabajadoras reciba formación específica en relación a las discriminaciones que pueden sufrir estas personas.

También en el ámbito catalán, cabe remarcar la **Ley 17/2015**, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que obliga a las organizaciones a establecer mecanismos que permitan dar respuesta a denuncias y reclamaciones por acoso sexual o por razón de sexo, así como a cumplir el protocolo interno para la prevención y abordaje del acoso.

La **Ley catalana 19/2020**, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación, se aprueba con la voluntad de establecer el marco general de regulación para garantizar el derecho de todas las personas a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación,

malos tratos y de todo tipo de discriminación incluidos el lugar de nacimiento; la procedencia, nacionalidad o pertenencia a una minoría nacional; raza, color de piel o etnia; opinión política o de otra índole; religión, convicciones o ideología; lengua; origen cultural, nacional, étnico o social; situación económica o administrativa, clase social o fortuna; sexo, orientación, identidad sexual y de género o expresión de género; ascendencia; edad; fenotipo, sentido de pertenencia a grupo étnico; enfermedad, estado serológico; discapacidad o diversidad funcional, o por cualquier otra condición, circunstancia o manifestación de la condición humana, real o atribuida. Asimismo, pretende promover la erradicación del racismo y la xenofobia; del antisemitismo, la islamofobia, la arabofobia, la cristia-nofobia, la judeofobia o el antigitanismo; de la aporofobia y la exclusión social; del capacitismo; de la anormalofobia; del sexismo; de la homofobia o la lesbofobia, la gaifobia, la transfobia, la bifobia, la intersexofobia o la LGBTI-fobia, y de cualquier otra expresión que atente contra la igualdad y la dignidad de las personas.

La **Ley 15/2022**, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, viene a refrendar la ley catalana y prohíbe toda forma de discriminación, incluido el acoso discriminatorio por motivos de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, diversidad funcional, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Asimismo, en esta norma se define lo que se entiende por discriminación directa e indirecta, por asociación o por error, así como múltiple e interseccional.

Por otra parte, la **Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, incluye el acoso sexual dentro de la consideración de violencia sexual, en tanto que acto de naturaleza sexual no consentido o que condiciona el libre desarrollo de la vida sexual a nivel público o privado. Asimismo, la disposición final cuarta de esta misma ley recoge diversas tipologías de acoso que pueden realizarse a través de medios digitales. Se trata de una ley que incorpora sanciones penales asociadas a cada uno de los actos descritos.

Asimismo, con la aprobación del Código Ético y de Conducta (<https://www.ccaait.com/wp-content/uploads/2020/11/cat-codi-etic.pdf>), el CONSORCIO DE AGUAS DE TARRAGONA establece:

- en el apartado 2.3. “Acoso e intimidación” garantiza el respeto a la dignidad humana ya trabajar en un entorno libre de intimidación, acoso y abuso.
- en el apartado 2.5. el Respeto a los Derechos Humanos, leyes y costumbres, donde asume en su integridad la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Convenio Europeo de Derechos Humanos así como los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, siendo plenamente respetuoso con los derechos laborales vigentes y la dignidad de las personas.

Por último, en cuanto al convenio colectivo de aplicación es necesario hacer mención a los diferentes artículos que prevén la protección frente a las conductas de acoso, así como del principio de igualdad.

Estos son:

Capítulo 12. Compliance penal. Código de conducta corporativo.

Artículo 65. Sistema de Compliance penal

Las partes firmantes del presente convenio consideran la implantación, seguimiento y cumplimiento del sistema de Compliance penal una herramienta indispensable para avanzar en la implantación de una cultura de cumplimiento y ética en la Empresa.

Artículo 66. Código de conducta corporativo

En aplicación del artículo 5. C) y 20.1.2 del Estatuto de los Trabajadores, y dentro de la facultad del Empresario sobre la dirección y control del trabajo, la Empresa ha aprobado un código ético y de conducta de obligado cumplimiento para toda la plantilla del CAT, como impulsor y primer referente de la implantación de una cultura de cumplimiento en el CAT.

Capítulo 13. Igualdad y Conciliación.

Artículo 67. Igualdad..

En relación con esta materia hay que atenerse a todo lo que dispone el RD 901/2020 de 13 de octubre mediante el cual se regulan los planes de igualdad y su registro, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Ley 17/2015 de 21 de julio de igualdad efectiva de hombres y mujeres.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras.

La empresa respetará la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, a tal fin, adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, en cumplimiento del vigente Plan de Igualdad del Consorcio.

El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por orientación sexual, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad o paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Igualdad de remuneración por razón de género

La igualtat de remuneració constitueix un activador fonamental de la igualtat de gènere,

per això l'empresa garanteix l'aplicació del principi d'igualtat de remuneració per un treball d'igual valor, sense que pugui produir-se en cap cas cap discriminació per raó de sexe.

Igualdad colectivo LGTBI

El CAT, a fin de dar cumplimiento y desarrollo a lo establecido en la Ley 11/2014, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, adoptará medidas dirigidas a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, del colectivo LGTBI.

Personas con diversidad funcional

Hay que atenerse a todo lo que dispone el RD legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Artículo 68. Violencia de género.

En materia de protección a la víctima de la violencia de género y acoso se estará a todo lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004 de 10 de octubre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y la Ley catalana 5 /2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, y cualquier otra normativa que se dicte así como la legislación y disposiciones de aplicación en materia de acoso sexual y moral.

La condición de víctima de violencia de género se tendrá que comunicar y acreditar frente a la empresa, de conformidad con la normativa vigente en la materia, mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios incluso que el Juez dicte la citada orden de protección. Será suficiente para considerar justificada la ausencia o falta de puntualidad de la persona trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

El Consorcio tendrá que procurar la protección de la víctima de violencia de género. Las personas víctimas de violencia de género gozarán de todos aquellos derechos que en el ámbito laboral les reconozca la normativa vigente.

Artículo 69. Acoso.

En materia de prevención y sensibilización en el ámbito laboral, y que equipara a las víctimas de violencias sexuales a las víctimas de violencia de género o terrorismo se estará a lo dispuesto en la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

La Dirección y la representación de las personas trabajadoras, cuando proceda tendrán que crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito, evitando y persiguiendo aquellas conductas que vulneren los derechos fundamentales protegidos por la Constitución Española y el resto del ordenamiento jurídico.

En consecuencia, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta que implique cualquier tipo de acoso. La dirección se compromete a que, en cuanto se les comunique una posible situación de acoso, se realicen las investigaciones que sean oportunas para determinar la existencia de una situación de acoso.

En caso de que las investigaciones llevadas a cabo determinen la existencia de cualquier tipo de acoso, la Dirección se compromete a adoptar las medidas disciplinarias que sean procedentes. Todo ello, a efectos de proteger al personal de las situaciones de acoso que pueden tener lugar en el ámbito laboral y de acuerdo con el vigente Protocolo de Acoso del Consorcio.

Artículo 69 bis. Conciliación y corresponsabilidad.

Los trabajadores y trabajadoras deben ver favorecida la posibilidad de compatibilizar su faceta profesional y su vida personal y familiar, de modo que la persona pueda desarrollarse plenamente en ambos ámbitos. Para ello, el consorcio promoverá acciones que faciliten la sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación de sus plantillas.

Por tanto, todos estos preceptos recogidos en diferentes textos normativos son de aplicación al Consorcio ya su personal.



3

OBJETIVOS

3 Objetivos

El presente protocolo tiene los siguientes objetivos:

3.1 Objetivos generales

- Desarrollar el compromiso con la erradicación de toda forma de acoso, a través de la creación de una herramienta específica para su abordaje integral.
- Prevenir y detectar posibles situaciones de acoso.
- Promover un discurso de rechazo y una adecuada respuesta frente a cualquier forma de acoso, dedicando tiempo y recursos para la sensibilización y la formación en esta materia.
- Establecer mecanismos eficientes y reparadores de abordaje de posibles situaciones de acoso que se puedan dar a la organización.

3.2 Objetivos específicos

- Establecer un plan de sensibilización y formación en materia de acoso orientado a la prevención.
- Garantizar que todas las personas y organizaciones que se relacionan con la entidad por motivo de su trabajo o realización de prácticas o por ser usuarias de la entidad conocen los canales de denuncia de situaciones de acoso, así como el procedimiento de actuación derivado.
- Establecer una comisión, debidamente formada, responsable del abordaje integral detallando sus funciones.
- Velar por un entorno laboral en el que las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.





4

ÁMBITO DE APLICACIÓN

4 Àmbit de aplicació

Las disposiciones del presente protocolo se aplicarán a:

- Todo el personal trabajador de la entidad, con independencia de su nivel jerárquico, tipo y duración del contrato y del carácter o naturaleza jurídica de la relación que les vincule.
- Las personas que forman parte de la dirección de la entidad.
- El personal en prácticas.
- Personal con vinculación laboral con otra organización pero que desarrolla su actividad profesional en la entidad (proveedores/as, colaboraciones puntuales, etc.).
- Personas usuarias y/o personas participantes en las actividades de la entidad.

Todas aquellas personas sin una relación laboral con la entidad (voluntariado, personas socias o personas usuarias) tendrán que estar debidamente informadas sobre la existencia del protocolo así como el mecanismo de abordaje integral. Esta información se promoverá activamente por parte de la Comisión de prevención, detección, actuación, reparación y seguimiento del CONSORCIO DE AGUAS DE TARRAGONA.

El alcance del protocolo también incluye las conductas de acoso cometidas en actos organizados por la entidad o en las que participa, así como aquellas que tengan lugar fuera del horario laboral o cometidas fuera de la sede física o instalaciones de entidad, tan presencialmente como a través de las tecnologías de la información y la comunicación y de las redes sociales, siempre que la relación entre la o las personas acosadas y la persona o personas acosadoras derive de su actividad laboral o vinculación a la entidad gestora.

En caso de que las personas implicadas no tengan relación con la entidad, se les ofrecerá acompañamiento a los mismos términos y medidas que a las personas que forman parte de la organización.

Algunas acciones que se pueden llevar a cabo en la situación anterior serían, entre otras:

- Ofrecer recursos de atención psicológica y legal a la persona afectada. Establecer una red de soporte a la persona afectada.
- Programar acciones que potencien los mecanismos de cuidado entre las personas que integran el colectivo en el que se ha dado la situación de acoso.





5

MARCO CONCEPTUAL

5 Marco conceptual

El acoso presenta diferentes modalidades, en función de la dirección de las interacciones entre el acosador/a y la persona que las padece y de los niveles organizativos afectados:

- **Acoso vertical descendente:** presión ejercida por una persona con superioridad jerárquica sobre una o más personas trabajadoras.
- **Acoso vertical ascendente:** presión ejercida por una persona o grupo de personas sobre otra con superioridad jerárquica.
- **Acoso horizontal:** presión ejercida por una persona o grupo de personas sobre otra persona de la misma categoría o grupo de trabajo.

Acoso sexual

La definición que constituye el punto de partida de nuestro marco normativo se recoge en el artículo 7.1 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEDH); en el artículo 2, apartado p), de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LIEDH), y en el artículo 5, ámbito tercero apartado b), de la Ley 17/2020, de 22 diciembre, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista: "(...) cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que se ejerce con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente si le crea un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sin perjuicio de lo que establece el Código Penal".

En este sentido, a diferencia de otros tipos de acoso en el trabajo, constituye acoso sexual "cualquier comportamiento", aunque éste no se haya producido de forma reiterada ni sistemática si el comportamiento es de especial gravedad.

Aunque las definiciones expresadas en diferentes normas o sentencias pueden diferir en algunos detalles, todas ellas incorporan los mismos elementos clave:

1. **Comportamiento no deseado/no querido por la persona que lo recibe.** El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida en que las conductas no son deseadas.
2. **Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.** Las conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales incluyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas, o que son una vulneración de la privacidad, hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por sí mismas delito penal.

Verbal	No verbal	Físico
<ul style="list-style-type: none"> • Difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona. • Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o participar en actividades lúdicas no deseadas. • Realizar demandas de favores sexuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Miradas lascivas en el cuerpo. • Gestos obscenos. • Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito. • Correos electrónicos, cartas, notas o mensajes de contenido sexual de carácter ofensivo enviado por cualquier medio, incluidos los digitales. • Grabación, difusión o publicación de información, vídeos e imágenes relacionados con la vida sexual de las personas a través de medios digitales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acercamiento físico excesivo. • Arrinconar. • Buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

Acoso por razón de sexo/género

Definiciones

Ley 17/2020

“consiste en cualquier comportamiento no deseado, verbal o físico, relacionado con el sexo o género de la mujer, realizado con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad, la indemnidad o las condiciones de trabajo de las mujeres por el hecho de ser- lo, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto que dificulte su promoción, ocupación de funciones, acceso a cargos directivos, remuneración y reconocimiento profesional, en equidad con los hombres. (art.4)”

También se recoge, en el artículo 2, apartado o), de la LIEDH, y en el artículo 5, ámbito tercero, apartado a), de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista:

“(...) cualquier comportamiento que, por motivo del sexo de una persona, se ejerce con el fin de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, o que provoca estos mismos efectos, según lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista”.

También, el artículo 7.4 de la LOIEDH recoge que:

“(...) el acondicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo también se considera acto de discriminación por razón de sexo.”

Acoso por razón de sexo/género

La definición de acoso por razón de sexo se recoge en la ley 17/2020 y otras.

Los elementos clave de esta definición:

1. Comportamiento no deseado/no querido por la persona que lo recibe. El acoso por razón de sexo se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida en que las conductas no son deseadas y consecuentemente rechazadas por la persona que las recibe y considera ofensivas.

2. Se relaciona con el sexo o rol de género de una persona.

A diferencia del acoso sexual, el acoso por razón de sexo exige siempre una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

A modo de ejemplo, y sin excluir ni limitar, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Actitudes condescendientes o paternalistas por ser mujer.
- Discriminar a una trabajadora por ser mujer.
- Insultos basados en el sexo de la persona trabajadora.
- Conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones, por razón de sexo.
- Dificultar la promoción interna por el hecho de ser mujer.

Este tipo de acoso también incluye actitudes o comportamientos realizados sobre razones o circunstancias que tengan que ver con el sexo, como el que se produce por motivo del embarazo o la maternidad de las mujeres en relación con el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tal y como define expresamente el artículo 4c de la ley 17/2020.

El acoso por razón de preferencia sexual, de identidad o de expresión de género.

Por último, el acoso por razón de preferencia sexual, de identidad o de expresión de género se define como el conjunto de comportamientos no deseados por quien los recibe, sostenidos en el tiempo, relacionados con la identidad, expresión de género o preferencia sexual de una persona, que tienen el propósito o el efecto de crear un entorno discriminador, intimidador, degradante, hostil o segregado, dificultando el desarrollo seguro de su trabajo, su promoción, el despliegue de las tareas y funciones atribuidas, el acceso a cargos directivos, remuneración y reconocimiento profesional, en equidad con hombres y personas cissexuales.

Están incluidas, por tanto, todas aquellas conductas discriminatorias recibidas por ser transexual o transgénero, por ser intersexo, por ser gay, lesbiana o bisexual o por tener una expresión de género diferente a la socialmente esperada.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se presentan algunas conductas que pueden ser constitutivas de acoso por razón de sexo, preferencia sexual, identidad o expresión de género:



Por razón de identidad sexual	Por expresión de género	Por razón de preferencia sexual
<ul style="list-style-type: none"> • Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas no binarias. • Utilizar humor tránsfobo. • Formas ofensivas de dirigirse a la persona en función de su identidad. • Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio). • Negarse a nombrar a una persona trans como ella desee o utilizar deliberadamente pronombres y artículos que no se correspondan con el género con el que se identifica. • Expulsar o cuestionar a las personas identidades de género no normativas cuando hacen uso de un baño/ vestuario determinado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo. • Formas ofensivas de dirigirse a la persona en función de su expresión de género. • Utilizar el humor e imitar con intención de ridiculizar la forma de andar, vestir, gesticular, etc., de una persona con expresión de género no normativa. • Hacer comentarios femmefóbicos, butchfóbicos o plumofóbicos. • Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) de las personas con expresiones de género no normativas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formas ofensivas de dirigirse a la persona en función de su preferencia sexual. • Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio). • Comentarios serofóbicos realizados en asociación a la preferencia sexual de la persona que los recibe. • Hacer uso de un humor homófobo, lesbófobo o bífobo. • Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo. • Hacer comentarios sobre la orientación y/o prácticas sexuales de mujeres con gesticulaciones masculinas. • Hacer comentarios sobre la orientación y/o prácticas sexuales de hombres con gesticulaciones femeninas. • Formas ofensivas de dirigirse a mujeres y hombres con gestos que se asignan socialmente al otro sexo. • Hacer gesticulaciones ofensivas ridiculizando la manera de andar, de vestir o de gesticular de una persona (gesticulaciones excesivamente femeninas refiriéndose a un hombre, o excesivamente masculinas refiriéndose a una mujer), con el objetivo de ofender o de provocar la risa de compañeros y compañeras de trabajo.

El acoso moral o psicológico.

Trato abusivo o de violencia psicológica que sistemáticamente y durante un tiempo prolongado recibe a una persona en su entorno laboral/organizacional por parte de otra u otros trabajadores o trabajadoras o miembros de la organización con el objetivo de desestabilizarla emocionalmente y/o causarle un perjuicio en sus condiciones de trabajo/situación en la organización. Están incluidos los comportamientos que intimidan, ofenden, denigran o humillan al trabajador o trabajadora o miembro de la organización, en presencia de compañeros y compañeras de trabajo o de terceras personas relacionadas con la organización.

El significado de «de tiempo prolongado» ha sido y es objeto de debate en la bibliografía especializada: mientras que, a menudo, se considera que 6 meses es el tiempo mínimo para poder hablar de acoso, algunas notas técnicas del Instituto Nacional de Higiene y Salud en el Trabajo dicen así: "Sin embargo, debe tenerse en cuenta que determinadas acciones aisladas (como cambios de lugar no justificados, aislamiento físico injustificado de la/s persona/s afectada/s, etc.)) que, sin ser reiteradas, tendrán una continuidad temporal que prolongará su efecto, también podrían ser indicativas de posibles situaciones de acoso." (NT 854).

Algunos ejemplos, sin ánimo excluyente, pueden ser:

- Exclusión, aislamiento o separación de los compañeros/as.
- Restricción de la comunicación a través de gestualidad, consignas directas o negación de la palabra.
- Tratar a una persona como si no existiera.
- Criticar a una persona en su ausencia, con la intención de perjudicarla profesional y/o personalmente.
- Difundir rumores sobre la víctima con el fin de perjudicarla.
- Desprecio persistente a la tarea de una persona, fijación de objetivos, tareas y/o plazos imposibles de alcanzar.

- Control desmedido o inapropiado del rendimiento.
- Juicio ofensivo del trabajo de una persona.

Acoso por razón de origen, nacionalidad, pertenencia étnica o racializada o adscripción religiosa.

Conjunto de comportamientos no deseados por quien los recibe, sostenidos en el tiempo, relacionados con la nacionalidad, la ascendencia, el lugar de origen, el estatus de ciudadanía, la pertenencia étnica o racializada, el color de la piel y de otros rasgos fenotípicos, o el credo de una persona, que tienen el efecto de crear un entorno discriminador, intimidador, degradante, hostil u ofensivo.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se presentan algunas conductas que pueden ser constitutivas de acoso por razón de origen, nacionalidad, pertenencia étnica o racializada o adscripción religiosa:

- Obstaculizar el acceso al trabajo o dificultar el desarrollo profesional de una persona a causa de la nacionalidad, la ascendencia, el origen, el estatus de ciudadanía, la pertenencia étnica o racializada, el color de la piel y de otros rasgos fenotípicos, o el credo de una persona.
- Despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas pertenecientes a un determinado grupo racial o étnico, de una nacionalidad u origen dado o que procesan un credo determinado.
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona o de nombrarla a causa de la nacionalidad, la ascendencia, el origen, el estatus de ciudadanía, la pertenencia étnica o racializada, el color de la piel/fenotipo o credo.
- Ridiculizar a la persona en relación con su nacionalidad, ascendencia, origen, estatus de ciudadanía, pertenencia étnica o racializada, color de la piel/fenotipo o el credo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) de una persona debido a su nacionalidad, ascendencia, origen, estatus de ciudadanía, pertenencia étnica o racializada, color de la piel/fenotipo o el credo.

- Tratar desigualmente a una persona en base a su nacionalidad, ascendencia, origen, estatus de ciudadanía, pertenencia étnica o racializada, color de la piel/fenotipo o el credo.
- Uso de fotografías o imágenes que degradan a personas pertenecientes a un determinado grupo étnico, grupo socioeconómico, racial o religioso o a una nacionalidad concreta.
- Utilizar humor clasista.
- Utilizar humor racista.
- Mostrar símbolos racistas.
- Prohibir u obstaculizar el ejercicio de la libertad de credo.





6

LA COMISIÓN DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ACTUACIÓN, REPARACIÓN Y SEGUIMIENTO

6. La Comisión de prevención, detección, actuación, reparación y seguimiento

Para garantizar que el compromiso de la entidad hacia la erradicación de las diferentes formas de acoso sea efectivo y se materialice en actuaciones reales, es necesario que un equipo de personas, específicamente formadas, trabaje en el desarrollo del presente protocolo, todo ello desplegando las medidas de prevención y detección que se recogen, responsabilizándose del abordaje integral, y en su caso, acciones correctoras, reparadoras y de sanción, y llevando a cabo un seguimiento de cada situación concreta.

La Comisión

La comisión debe estar compuesta por:

- Dos personas referentes por parte de la organización.
- Dos personas referentes por parte de la representación legal de los trabajadores.
- La comisión puede incorporar o consultar a personas especializadas, cuando sea necesario un acompañamiento.

Al abrir un procedimiento de denuncia, la comisión informará mediante correo electrónico a la dirección de la apertura del mismo, sin desvelar ningún tipo de datos.

La comisión se reunirá las veces que considere oportunas para realizar las tareas asignadas y, como mínimo y de forma ordinaria, 2 veces al año para evaluar y realizar un seguimiento de la aplicación del protocolo, así como de las medidas preventivas y de detección.

La composición de esta comisión se revisará cada dos años.

Funciones de la comisión:

- Promoción de acciones de prevención.
- Promoción de acciones de detección.
- Recepción de quejas, denuncias o consultas en relación con las diferentes formas de acoso de género, sexo y LGTBifóbicas.
- Revisión del protocolo siempre que sea necesario, y como mínimo de forma bianual, ratificando por asamblea todos los cambios añadidos.
- Seguimiento semestral de la aplicación de las medidas recogidas en el protocolo.
- Acompañamiento y asesoramiento de las personas afectadas por situaciones de acoso.
- Recopilación de información, análisis de la situación y propuesta de medidas cautelares y protectoras.
- Redacción del informe de conclusiones y de la propuesta de actuación (medidas correctoras, reparadoras y/o sancionadoras).
- Propuesta de medidas para un correcto seguimiento del caso.
- Garantía de la confidencialidad.
- Gestión del seguimiento de la situación y actuaciones correctoras pertinentes (si se detecta existencia de acoso) o su cierre cuando la persona afectada no desee realizar una denuncia formal.
- Propuesta de medidas cautelares durante la fase inicial de análisis, para proteger a la persona afectada y evitar el agravamiento de la situación (amenazas, represalias, revictimización, etc.).
- Gestión y custodia de la información en la fase de comunicación, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generen en esta fase.
- Participación en la fase de profundización en el análisis de la situación.

- En caso de que la persona afectada haya comunicado los hechos de forma informal y desee formalizar una denuncia interna, la comisión apoyará su redacción y asesoramiento sobre su presentación.

Incompatibilidades.

Ante una situación concreta de acoso, quedarán invalidadas como miembros de este grupo las personas que se encuentren en algunos de los siguientes supuestos:

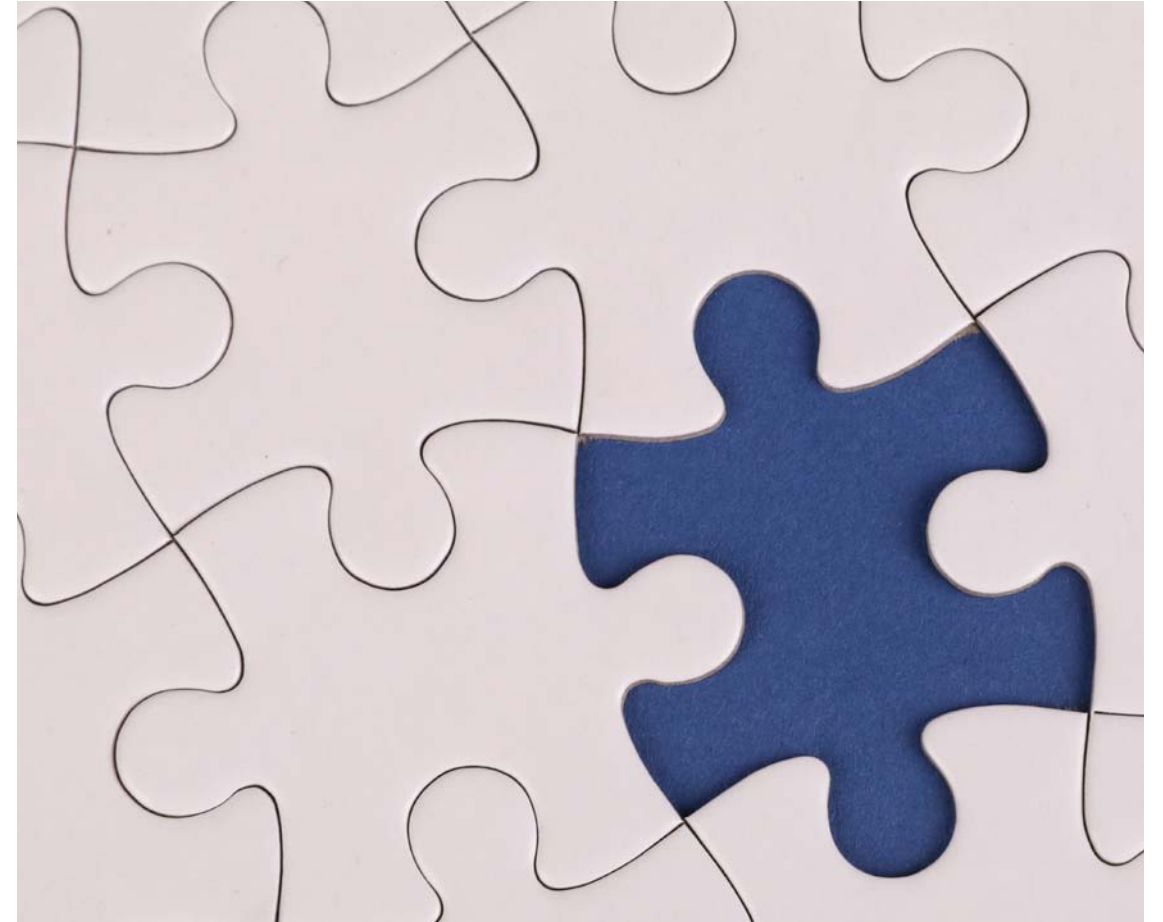
- Las personas que estén involucradas en los hechos denunciados o en un procedimiento previo de acoso.
- Las que tengan relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes implicadas en la situación de acoso.
- Un miembro de la comisión quedará invalidado de su función si la persona sitiada lo solicita explícitamente.
- Si en el seno de la comisión se detecta por parte de la mayoría de miembros que existe una incompatibilidad con uno o una de las miembros, éste o ésta no participará del proceso.

Ejes de actuación.

Las funciones de la comisión son aquellas propias del abordaje integral del acoso.

Estas funciones son:

- Prevención.
- Detección.
- Atención.
- Recuperación.
- Reparación.



A continuación se presentan las acciones que llevará a cabo la comisión de abordaje integral en relación al eje de actuación correspondiente.

Eje de actuación	Medida	Responsable	Destinación	Temporalización
Prevención Detección Atención Recuperación Reparación	Elaboración y aprobación de un Protocolo de prevención y abordaje del acoso	Dirección	Todas las personas que trabajan en la entidad	El protocolo es una herramienta viva que podrá ser revisada en todo momento, de acuerdo con el reglamento de la comisión de investigación de abordaje
Prevención Detección Atención Recuperación Reparación	Actualización del futuro convenio colectivo para adecuarse al protocolo	Dirección, Comité y RH	Todas las personas que trabajan en la entidad	De acuerdo a la vigencia del convenio
Prevención Detección Atención Recuperación Reparación	Revisión del código ético de la entidad para alinearlos con las medidas señaladas en el protocolo	Comisión de seguimiento del Plan	Todas las personas que trabajan en la entidad	De acuerdo a la vigencia del convenio
Prevención Recuperación Reparación	Elaboración de una declaración de principios de la entidad frente al acoso sexual.	Comisión de seguimiento del Plan	Todas las personas que trabajan en la entidad	De acuerdo con la vigencia del Protocolo de investigación de abordaje integral
Prevención Detección Atención	Establecimientos de estrategias de comunicación para difundir y dar a conocer el protocolo de la entidad.	Comisión de seguimiento del Plan	Entidades, empresas e instituciones colaboradoras. Todas las personas del ámbito de aplicación.	Anual

Prevenió Detecció Atenció Recuperació Reparació	Realizaci3n de accions formatives que garanteixen la seva difusi3n entre la plantilla.	Comisi3n de seguiment del Pla	Totes les persones que treballen a l'entitat.	Mínimo bianual
Prevenió Detecció Atenció Recuperació Reparació	Creaci3n d'una comisi3n amb persones expertes de l'entitat per a l'aplicaci3n del protocol.	Miembros de la Comisi3n		Cada canvi de la comisi3n de investigaci3n de abordaje integral del acoso
Prevenió Detecció Atenció Recuperació Reparació	Desenvolupament de formacions			
específiques a la comisi3n per a l'abordatge de casos.	Equip de coordinaci3n de l'entitat	Miembros de la Comisi3n	Anual	
Detecció Atenció Recuperació Reparació	Creaci3n del correu electr3nic específic de la Comisi3n.	Miembros de la comisi3n.	Totes les persones que treballen a l'entitat.	Actiu
Prevenió Detecció Atenció Recuperació Reparació	Informaci3n a les organitzacions col·laboradores de l'existència del document així com la posici3n de l'entitat davant l'assetjament.	Direcci3n + rrrh	Entitats col·laboradores.	Accesible en la pàgina web



7

GARANTÍAS Y PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

7. Garantías y principios rectores del proceso de investigación

Las garantías y principios rectores del proceso de abordaje del presente documento son los siguientes:

Respeto y protección

Protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Durante todo el proceso de investigación, las personas implicadas (tanto quien denuncia como quien es denunciado/a) pueden estar acompañadas y asesoradas por personas de su confianza.

Confidencialidad

La información recopilada en las actuaciones tiene un carácter confidencial y sólo puede ser conocida por las personas que intervienen directamente en las distintas fases contempladas en el presente Protocolo. Si en el proceso de recogida de información se presentan datos relativos a la salud de las personas implicadas, éstas deben tratarse de manera específica, incorporándose al expediente sólo después de la autorización expresa de la persona afectada.

Derecho a la información

Todas las personas implicadas tienen derecho a recibir información sobre el procedimiento, sobre los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando y sobre el resultado de las fases.

Apoyo de personas expertas

La comisión de prevención, detección, actuación y seguimiento deberá haber recibido formación específica en abordaje del acoso y, en cualquier caso, podrá contar con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

Diligencia y celeridad

El abordaje de un caso de acoso exige el máximo cuidado en todas sus fases – recepción, atención, investigación y resolución – a la vez que agilidad en los procesos, para garantizar la protección de todas las personas implicadas y evitar el agravamiento de la situación.

Cuando la comisión de prevención, detección, actuación y seguimiento reciba una denuncia de acoso, que deberá ponerse en contacto con la persona afectada, no superando, en ningún caso, el período de 3 días laborables.

El período de resolución del caso (cierre de informe de conclusiones y propuesta de medidas correctoras, reparadoras y/o sancionadoras) no debe superar, como criterio general, los 20 días laborables. Sin embargo, la complejidad de ciertos casos podría justificar, de forma excepcional, un incremento de este plazo hasta, como máximo, 40 días laborables.

Trato justo

Garantía de audiencia imparcial y de un tratamiento justo para todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Garantía de indemnidad

Garantía de no discriminación: ninguna persona que denuncie o comunique una situación de acoso (sea afectada o testigo) o que participe del procedimiento de investigación y resolución debe sufrir represalias.

Colaboración

Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y prestar su colaboración.

Reparación

Se debe incluir en los procesos de abordaje, el conjunto de medidas jurídicas, económicas, sociales, laborales, sanitarias, educativas y similares, tomadas por los diversos organismos y agentes responsables de la intervención en el ámbito de la violencia machista, que contribuyen al restablecimiento de todos los ámbitos dañados por la situación vivida, garantizando el acompañamiento y asesoramiento necesarios.

Interseccionalidad o intersección de opresiones

La concurrencia de la violencia machista con otros ejes de discriminación, como el origen, el color de la piel, el fenotipo, la etnia, la religión, la situación administrativa, la edad, la clase social, la precariedad económica, la diversidad funcional o psíquica, las adicciones, el estado serológico, la privación de libertad o la diversidad sexual y de género, que hace que impacten de forma agravada y diferenciada. La interacción de estas discriminaciones debe tenerse en cuenta a la hora de abordar la violencia machista.





8

PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN

8. Procedimiento de intervención

Los pasos a seguir, en el momento en que se tenga conocimiento de una situación de acoso, ya sea a través de una denuncia formal o de una vía informal, variarán en función de si la persona o personas afectadas dan su consentimiento para iniciar un procedimiento de investigación o no, y serán las siguientes:

8.1 Comunicación y denuncia por vía externa

En cualquier caso, una persona que esté viviendo una situación de acoso sexual, por razón de sexo, identidad de género o preferencia sexual, podrá denunciar los hechos a través de las vías externas que considere pertinentes, sin que este hecho excluya la activación de los mecanismos de resolución internos descritos en este protocolo.

Vías externas de denuncia

Vía administrativa

- Inspección de Trabajo de la Generalitat: interponer una denuncia.

Vía judicial

- Orden judicial: interponer una demanda.
- Orden penal: interponer una querrela.

Hay que tener en cuenta que la vía interna implica una menor formalidad que la vía externa, está exenta de coste económico, supone una mayor celeridad y permite adoptar de forma

casi inmediata medidas correctoras y protectoras.

Por otra parte, la vía externa tiene mayor validez legal y capacidad punitiva, al tiempo que puede contemplar compensaciones económicas para la persona afectada. De esta forma, no sólo no se trata de vías incompatibles sino que aportan respuestas distintas a la situación de acoso.

Dirigirse a una u otra vía, oa ambas, es una decisión que concierne únicamente a la persona afectada.

Si fuera el caso de que la persona afectada solicitara asesoramiento a las personas referentes en relación a qué vía acogerse, será necesario:

- Aclarar las características y objetivo de cada una de las vías.
- Escuchar la voluntad de la persona que sufre la situación –deseo, expectativas, etc.–.

En cualquier caso, al margen de la vía que se adopte por parte de la persona denunciante, la comisión llevará a cabo un seguimiento continuado del caso y aplicará las medidas correctoras, cautelares y de detección que considere oportunas.

8.2 Comunicación y denuncia por vía interna

Toda persona vinculada a la entidad que considere estar viviendo una situación de acoso sexual o cualquiera, por razón de sexo, identidad o expresión de género, o de preferencia sexual, en una actividad o espacio de la organización, podrá comunicar esto en la comisión de prevención ya sea de forma verbal o escrita.

Cualquier persona podrá dirigirse a la comisión, ya sea directamente la persona afectada por la situación de acoso o tenga conocimiento de la misma.

En todos los casos, la comisión, deberá contactar directamente a la persona afectada, escuchar su relato y conocer su voluntad respecto a los pasos a seguir y la forma de abordar la situación que está viviendo.

Cuando la denuncia sea presentada por una tercera persona, será necesario contactar a la persona afectada y contar con su consentimiento expreso antes de iniciar el procedimiento recogido en este protocolo.

Siempre que la falta de autorización de la persona afectada impida la activación del procedimiento fijado en el protocolo, la comisión deberá dejar constancia del conocimiento de la situación, de la negativa de la persona afectada y de las acciones que ha emprendido.

A continuación se presentan algunos ejemplos de posibles actuaciones que no requieren la autorización de la persona afectada:

- Ofrecimiento de recursos de atención psicológica y legal a la persona afectada. Establecimiento de una red de soporte a la persona afectada.
- Aplicación de una reestructuración organizativa, para separar a personas presuntamente involucradas (siempre que no implique modificación de condiciones laborales).
- Refuerzo del mensaje de rechazo a este tipo de conductas y realización de una campaña de difusión del protocolo.
- Realización de acciones de sensibilización específicas en el entorno en el que se haya dado la situación de acoso.
- Realización de un estudio de detección de riesgo de acoso en el entorno en el que se haya dado la situación.
- Programación de acciones de entrenamiento asertivo y de afrontamiento y resolución de conflictos, dirigidas al conjunto del colectivo en el que se ha dado la situación de acoso.
- Programación de acciones que potencien los mecanismos de cuidado entre las personas que integran el colectivo en el que se ha dado la situación de acoso (autodiagnóstico de cuidado, medidas de entorno saludable, etc.).

Independientemente de que exista autorización de la persona afectada, siempre que la comisión de investigación de abordaje integral tenga conocimiento de una situación de acoso, deberá actuar adoptando medidas preventivas y, en su caso, correctivas.

Además, el CAT dispone de un Sistema Interno de Información, una línea directa ética para que los trabajadores puedan expresar sus inquietudes. La línea está disponible las 24 horas del día, siete días de la semana. Las denuncias se pueden realizar de forma anónima a través de la página web.

Este canal de denuncias es un sistema que permite a los empleados ya terceros denunciar, de forma confidencial e incluso anónima, conductas, acciones o hechos cometidos por empleados de la compañía que pueden constituir infracciones de las leyes, de la normativa interna del empresa o de los códigos éticos que rigen su actividad diaria.

Procedimiento de atención a una denuncia

El procedimiento correspondiente cuando existe autorización de la persona afectada es el siguiente:

PASO 1. Recepción de la denuncia por parte de la comisión de investigación de abordaje integral.

En ese momento se puede incorporar alguna persona de referencia/especializada según las necesidades de la comisión.

PASO 2. Primera reunión con la persona denunciante.

En caso de tener la autorización de la persona denunciante, deberá rellenarse el documento correspondiente. Una vez recibida la denuncia, y cuando exista autorización de la persona afectada, se inicia el siguiente procedimiento de actuación.

PASO 3. Segunda entrevista con la persona denunciante y primera entrevista con la persona denunciada y posibles testigos.

PASO 4. Reunión de la comisión de investigación de abordaje integral.

Redacción del Informe de conclusiones y propuesta de medidas. Derivación a la dirección de la entidad.

Propuesta de seguimiento.

PASO 1 y 2. Recepción de la denuncia y primera reunión con la persona denunciante.

Una vez recibida la comunicación de acoso, la comisión de investigación de abordaje integral citará en una primera reunión a la persona denunciante en un máximo de tres días.

La comisión puede incorporar o consultar a personas especializadas en la materia, cuando sea necesario un acompañamiento, aclaración de cuestiones o formación, especializada en cualquier fase del procedimiento. Esta incorporación puede llevarse a cabo en cualquier momento del proceso.

Las personas que forman la comisión, convocarán a la persona afectada para una primera reunión que tendrá los siguientes objetivos:

- Valorar el nivel de riesgo.
- Valorar la viabilidad de una resolución interna e informar a la persona afectada sobre las vías jurídicas y extra-jurídicas existentes.
- Aclarar a la persona afectada las fases del procedimiento interno.
- Informar sobre recursos de atención psicológica, social y legal.
- Escuchar el relato.

La comisión de investigación de abordaje integral se reunirá para realizar una primera valoración del caso y decidir en su caso, medidas cautelares o de protección que sean necesarias o valorar la idoneidad de cualquier tipo de acciones.

PASO 3. Entrevistas.

Aunque no existe un plazo fijo para esta fase, no debería superar los 30 días laborables.

Seguidamente, y previa al inicio de la fase de investigación, se convocará a la persona afectada a una segunda entrevista, que debe permitir:

- Ampliar y pulir el relato una vez identificados los hechos relevantes.
- Recoger material probatorio o de indicio.
- Informar a la persona denunciante de la posibilidad de aplicar medidas cautelares y de protección y conocer su parecer sobre las medidas propuestas.

En esta fase se recopilará toda la información referente a la situación expuesta por la persona denunciante, comunicando a la persona denunciada los hechos de los que se le acusa y dando la oportunidad de exponer su relato.

La entrevista a la persona denunciada debe permitir:

- Explicar que se le ha denunciado.
- Aclarar a la persona afectada las fases del procedimiento interno.
- Pedir aclaración de hechos narrados que sean considerados relevantes o constitutivos de acoso.
- Pedir a la persona denunciada hechos probatorios de su relato.
- Informar a la persona denunciada sobre las posibles medidas cautelares y de protección decididas por la comisión.

También podrán citarse, cuando exista, testigos, siempre advirtiéndoles de la confidencialidad del proceso.

Como criterio general, el número de testigos no debería superar a 3 personas por cada parte, a fin de garantizar la preservación de la confidencialidad del proceso, así como el derecho a la intimidad de las personas implicadas.

Las entrevistas se realizarán con suficiente distancia temporal como para garantizar que las personas citadas no coincidan físicamente.

En ninguna circunstancia se utilizará la mediación como mecanismo para resolver una situación de acoso o como parte de la fase de investigación, al estar esta herramienta para la resolución de conflictos absolutamente contraindicada en casos de desigualdad entre las partes, pudiendo incurrir en una revictimización grave de la parte sitiada.

PASO 4. Reunión de la comisión de investigación de abordaje integral.

En esta reunión, la comisión procederá a elaborar un informe, en los siguientes 5 días laborables, con cuyas conclusiones deberán contener:

- Identificación de la persona o personas que presentan el caso, de la parte denunciada y de los y las testigos.
- Resumen de los principales hechos y argumentos planteados por las personas implicadas.
- Resumen de las intervenciones realizadas.
- Resolución:
 1. Valoración del caso. Existencia y tipología de acoso.
 2. Tipificación de la falta según convenio de la entidad si existe una relación laboral.
 3. Medidas propuestas.

De esta forma, la función la comisión debe consistir en tipificar la falta y proponer medidas, a partir de la valoración de los hechos analizados.

La sanción aplicada deberá estar justificada por la normativa correspondiente:

- Convenio colectivo (tipificación de faltas y régimen sancionador correspondiente)
- Lo dispuesto en el Código Ético y de Conducta del CAT.

Para tipificar la falta, aparte de determinar si ha habido acoso y de qué tipo, la comisión deberá valorar si concurren circunstancias agravantes, como por ejemplo:

- Superposición de diversas tipologías de acoso.
- El hecho de que haya más de una persona sitiada.
- Aumento deliberado del daño físico o psíquico causado por la persona agredida.
- Acoso de intercambio o quid pro quo.
- Superioridad jerárquica de la persona agresora respecto a la persona denunciante.
- El hecho de que la persona denunciante se encuentre en período de prueba, contrato de prácticas, contrato temporal o en cualquier otra situación de inestabilidad laboral o reciente incorporación.
- El hecho de que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Amenaza de represalias hacia la persona sitiada o las personas testigos de la situación de acoso o la comisión de abordaje.
- Acoso dirigido a una persona funcionalmente diversa o en situación de trastorno psicológico demostrable.
- La ocultación, aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, de información que dificulte la defensa de la persona ofendida, o la identificación del autor/a partícipe.
- Intento de manipulación de la comisión.
- Combinación de distintas desigualdades, en la persona denunciante. Por ejemplo: raza, edad, clase social etc...).

En el análisis de cada caso concreto, la comisión deberá determinar si se dan otras circunstancias agravantes, no recogidas en este listado.

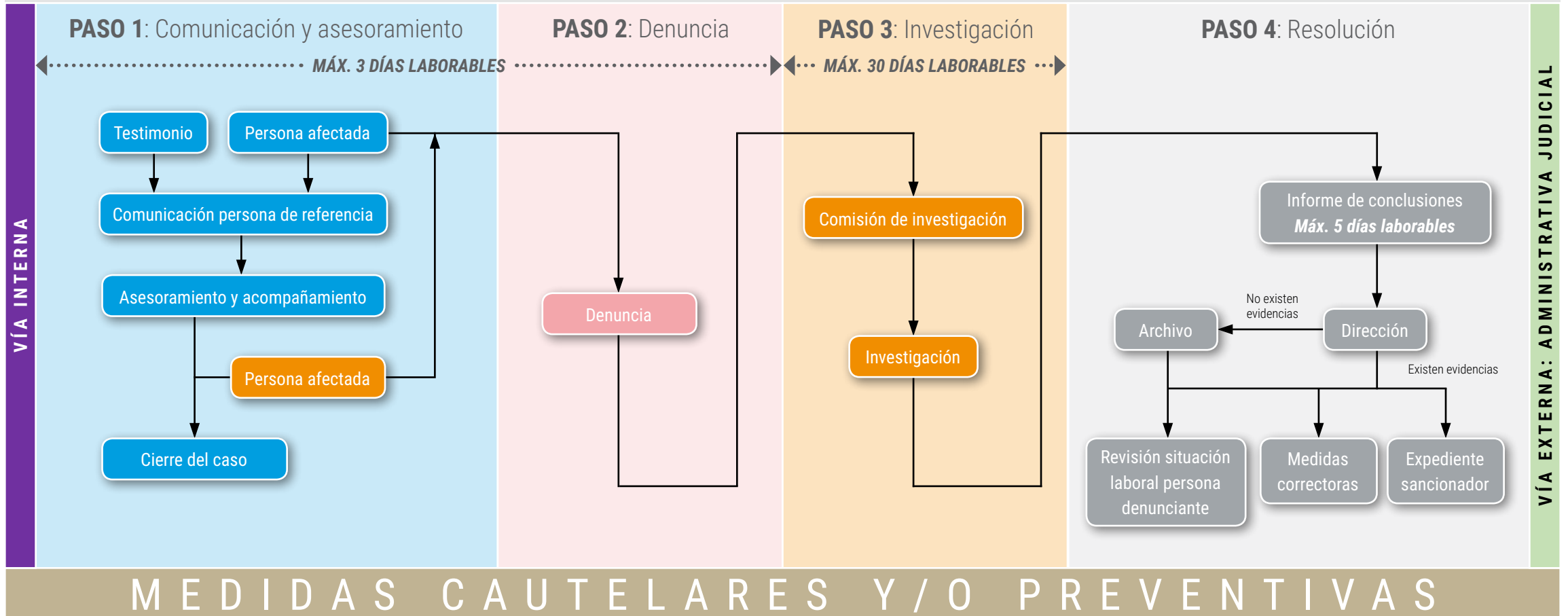
El informe de conclusiones será vinculante y se entregará a la Dirección de la entidad por la aplicación de las medidas propuestas si las hubiere.

La comisión de investigación de abordaje integral es también, el órgano responsable de velar por que se apliquen las medidas recomendadas en el informe de conclusiones.

La comisión de investigación de abordaje integral debe realizar el seguimiento de la situación mediante:

- El establecimiento de mecanismos de seguimiento.
- Reuniones de seguimiento.
- Evaluación de medidas.

Esquema y tiempos del procedimiento de atención a una denuncia





9

COMISIÓ DE INVESTIGACIÓ DE ABORDAJE INTEGRAL

9. Comisión de investigación de abordaje integral

Miembros de la Comisión de investigación de abordaje integral

Marc Pericas Rechi

Miembro Comité de empresa

Forma de contacto general establecida: mpericas@ccaait.cat

Massimo Picardo

Miembro Comité de empresa

Forma de contacto general establecida: mpicardo@ccaait.cat

Anabel Sánchez Cabanillas

Miembro Representante Empresa

Forma de contacto general establecida: asanchez@ccaait.cat

Karina Climescu

Miembro Representante Empresa

Forma de contacto general establecida: kclimescu@ccaait.cat

CONTACTO DE LA COMISIÓ:

Buzón de abordaje integral del acoso sexual, por razón de sexo o lgtbifóbico:

AbordatgeAssetjament@ccaait.cat

Composició revisada con fecha: 1 de febrer de 2026

Fecha de propuesta de relevo: período de 4 años o mientras dure la vigencia del actual protocolo.

Tarragona, 2 de març de 2026



10

BIBLIOGRAFÍA

10. Bibliografía

Protocolo XES PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO, DE IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO, O DE PREFERENCIA SEXUAL.

Azurmendi Echegaray, Ainhoa y 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.

Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2017)

Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. Ed.: Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, Barcelona.

Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2018)

Orientaciones básicas para la persona de referencia de los protocolos para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo. Ed.: Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, Barcelona.

Dirección General de la Función Pública (2015)

Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad sexual en la Administración de la Generalidad de Cataluña. Ed.: Generalidad de Cataluña, Barcelona.

InMujeres (2009)

Guía de procedimiento para el abordaje y tratamiento del acoso sexual en el Trabajo. Ed. MIDES, Govern d'Uruguai, Montevideo.

Oficina del Alto Comisionado por los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2005)

Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones. Resolución de la Asamblea General.

Oficina de las Mujeres y LGTBI de la Diputación de Barcelona y Ayuntamiento de Vic (2017)

Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad de género del Ayuntamiento de Vic. Ed.: Diputación de Barcelona, Barcelona.

Oficina de las Mujeres y LGTBI de la Diputación de Barcelona (2018)

Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad de género (Documento marco para Ayuntamientos – Versión 7 –). Ed.: Diputación de Barcelona, Barcelona.

Tamaia Vivir Sin Violencia (2015)

Proyecto de formación para la prevención de la violencia machista. Material didáctico. Ed.: Departamento de Bienestar Social y Familia, 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.



11

MODELO INFORME DENUNCIA

Recepción y tipología de denuncia

- Fecha de recepción de la denuncia:
- Canal de recepción de la denuncia:
- Denuncia por:
 - Acoso sexual.
 - Acoso por razón de sexo.
 - Acoso por razón de orientación sexual.
 - Acoso por razón de preferencia, identidad o expresión de género.
 - Acoso moral o psicológico.

Personas involucradas

- Nombre y apellidos, sexo/género, puesto de trabajo y cargo de la persona o personas que denuncian:
- Nombre y apellidos, sexo/género, puesto de trabajo y cargo de la persona o personas denunciadas:

Comisión de investigación de abordaje integral

- Nombre, sexo/género, puesto de trabajo y cargo de las personas que integran la Comisión de investigación de abordaje integral.
- Nombre del servicio externo y nombre y perfil profesional de las personas que llevan a cabo la investigación (si existen).

Exposición sintética de los hechos denunciados

Exposición sintética de los hechos según declaración de la persona o personas denunciadas

Exposición sintética de los hechos según testigos

Otras pruebas aportadas

Cuando se trate de informes de carácter médico o psicológico o de información de especial protección, se citarán las pruebas sin revelar su contenido.

Actuaciones llevadas a cabo por parte de la Comisión de investigación

- Nombre, fecha y asistentes, indicando sexo/género, en las reuniones de la Comisión:
- Entrevistas realizadas (personas citadas, número de entrevistas realizadas y nombre de las personas entrevistadas, sexo/género de las personas entrevistadas, acompañantes de las personas entrevistadas – en su caso –, miembros de la Comisión que realizan la entrevista, personas que se niegan a declarar):
- Otro material probatorio o acciones de recopilación de información llevadas a cabo:
- Coordinaciones realizadas con otros servicios (servicio de prevención de riesgos/vigilancia de la salud; SIAD/SAI comarcal; servicio de asesoramiento externo, etc.):
- Medidas cautelares adoptadas durante el proceso de instrucción:

Valoración de la Comisión de investigación

La Comisión valora:

- La no existencia de acoso.
- La no existencia de acoso pero sí de otras situaciones discriminadoras (detallar):
- La imposibilidad de demostrar si se ha dado o no una situación de acoso.
- La existencia de una situación de acoso:
 - Acoso sexual.
 - Acoso por razón de sexo.
 - Acoso por razón de orientación sexual.
 - Acoso por razón de preferencia, identidad o expresión de género.
 - Acoso moral o psicológico.

En caso de detectarse una situación de acoso, valorar la gravedad e indicar la concurrencia de agravantes, en caso de que exista:

Propuesta de medidas

- Medidas preventivas y correctoras:
- Medidas de recuperación y reparación:
- Medidas disciplinarias:
- Medidas organizativas:

Órgano al que se eleva el informe

Fecha de cierre del informe:

Firma miembros de la Comisión de investigación:

Espai reservat per al Registre d'Entrada
 Núm. d'Expedient

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ⁽⁷⁾

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms DNI/NIE

Edat Sexe
 dona home

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms DNI/NIE

Edat Sexe
 dona home

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Relat dels fets ⁽⁸⁾

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

⁷ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

⁸ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo

Testimonis

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

- 1.
- 2.
- 3.

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

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

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

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia
 Nom i cognoms

Signatura de la persona que denuncia

Dades de contacte

Lloc i data