



PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I  
ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

TOLERÀNCIA ZERO AMB L'ASSETJAMENT

Creat Comissió Negociadora Pla d'Igualtat  
Actualització setembre 2021

Tabla de contenido

1. CONTINGUT .....	2
<b>PROTOCOL DE PREVENCIÓ I INTERVENCIÓ PER ABORDAR L' ASSETJAMENT SEXUAL,ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT PER IDENTITAT DE GÈNERE .....</b>	<b>3</b>
1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS .....	3
2. ACTIVITATS D'INFORMACIÓ, FORMACIÓ, DIFUSIÓ I SENSIBILITZACIÓ .....	3
3. DEFINICIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE .....	4
3.1 ASSETJAMENT SEXUAL .....	4
3.2 ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE .....	5
3.3 ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL .....	6
3.4 ASSETJAMENT PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE.....	6
4. TIPOLOGIA D'ASSETJAMENTS .....	8
5. AMBIT D'APLICACIÓ .....	9
6. PRINCIPIS I GARANTIES.....	9
7. MESURES PREVENTIVES DE L'ASSETJAMENT .....	11
8. VIES DE RESOLUCIÓ DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT .....	12
9. RÈGIM DISCIPLINARI PREVIST PER RESOLDRE.....	16
10. INDICADORS DE SEGUIMENT I D'AVALUACIÓ.....	18
11. Annex 1: <a href="https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/assetjament/recursos/Model_de_formulari_de_denúncia_interna">https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/assetjament/recursos/Model de formulari de denúncia interna</a> .....	18

## 1. CONTINGUT

- **PROTOCOL DE PREVENCIÓ I INTERVENCIÓ PER ABORDAR L' ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE**

Normativa:

- ✓ Llei 3/2007, LOIEDH (Llei d' igualtat)
- ✓ Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes
- ✓ Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista
- ✓ Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia



## PROTOCOL DE PREVENCIÓ I INTERVENCIÓ PER ABORDAR L' ASSETJAMENT SEXUAL, ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I ASSETJAMENT PER IDENTITAT DE GÈNERE

### 1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

El CTTC vol adoptar quantes mesures siguin necessàries per protegir la seguretat i salut de tot el seu personal. Tothom que presta serveis al CTTC té el dret de ser respectats i al mateix temps tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen amb el respecte que es mereixen, així com de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

El CTTC considera que l'assetjament no es pot permetre ni tolerar sota cap circumstància. Tampoc ha de ser ignorat i, si és el cas, s'ha de sancionar amb contundència.

Per tal d'aconseguir que l'assetjament no sigui ignorat, cada una de les persones de l'organització i, en especial aquelles amb responsabilitats de direcció i de gestió d'equips, han d'assumir les funcions que els correspon i, per tant, han de vetllar per evitar les accions, comportaments o actituds que siguin o puguin ser ofensius, humiliants, degradants, molestos, hostils o intimidadors per l'altre. Han d'actuar en tot moment de forma adequada i solidària davant aquestes situacions, i aplicar totes les mesures al seu abast per prevenir conductes que donin lloc a un ambient de treball hostil i han de promoure comportaments de tracte just.

### 2. ACTIVITATS D'INFORMACIÓ, FORMACIÓ, DIFUSIÓ I SENSIBILITZACIÓ

Per impulsar les activitats orientades a protegir la seguretat i salut del seu personal el CTTC garantirà els següents aspectes:

**Informació preventiva:** En el moment de la contractació tots els treballadors i treballadores seran informats de l'existència del protocol de prevenció i intervenció per abordar l'assetjament. Així mateix els protocols estaran a l'abast dels treballadors a través de la intranet i d'altres espais rellevants com el manual d'acollida

**Formació preventiva:** Per dotar de les capacitats necessàries al personal per poder identificar i per tant no tolerar conductes d'assetjament es dissenyaran activitats formatives tant de nivell bàsic com específic per aquells col·lectius que tinguin persones al seu càrrec.

### 3. DEFINICIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

#### 3.1 ASSETJAMENT SEXUAL

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic **no desitjat** d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

**Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre al/a la receptor/a.**

Per tant, l'assetjament sexual és un seguit de comportaments verbals, no verbals i/o físics d'índole sexual, no volguts per la persona receptora, o bé un sol incident que pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu pot constituir per si sol un cas d'assetjament sexual. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones (laboral, docent, domèstic, etc.), sense que necessàriament existeixi una superioritat jeràrquica.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical).

A tall d'**exemple**, i sense excloure ni limitar, es considera que els **comportaments** següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

#### **Verbal**

- Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris 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.

#### **No verbal**

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.

- Correus electrònics, 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.

#### Físic

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

### 3.2 ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

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

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical).

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

- **Es relaciona amb el sexe d'una persona**

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir les que atempten contra la dignitat:

- Una treballadora només pel fet de ser dona;
  - Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat;
  - Un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.
- Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

**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.
- Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.

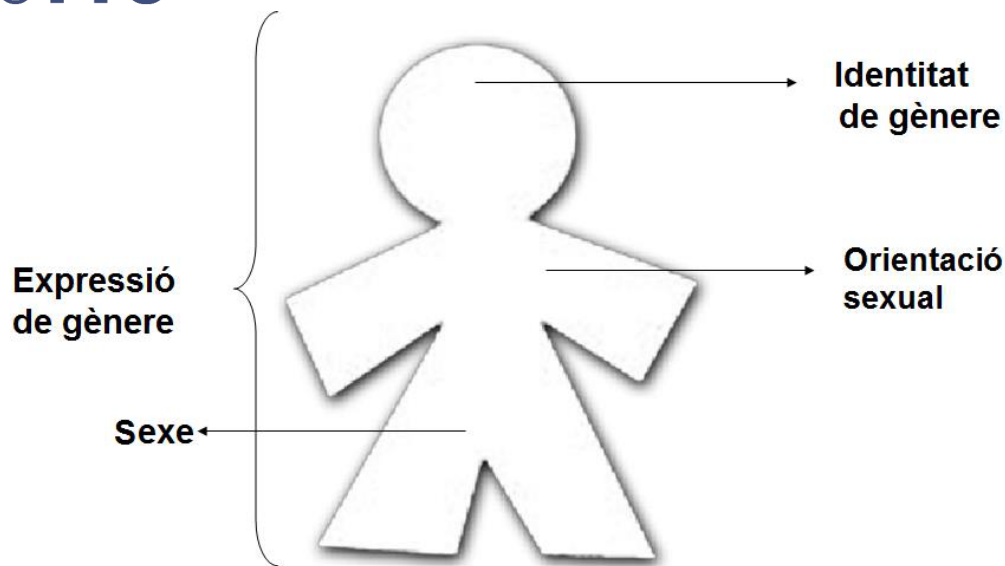
### 3.3 ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL

Constitueix assetjament per raó d'orientació sexual el conjunt de comportaments no desitjats relacionats amb l'orientació sexual d'una persona que tinguin com a propòsit o produeixin l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, denigrant, humiliant o ofensiu.

### 3.4 ASSETJAMENT PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE

L'assetjament per raó d'identitat de gènere inclou qualsevol comportament no desitjat i reiteratiu envers persones transsexuals, transgènere o que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe, amb independència del sexe biològic.

És important tenir en compte els conceptes següents per tal d'entendre millor la vivència de les persones LGTBI:



La violència és una conducta que es realitza de manera conscient amb l'objectiu de fer mal a la víctima, utilitzant la força física o el poder d'una persona contra l'altra. Aquesta conducta pot arribar a causar mals no només físics, sinó també psicològics, o privacions de llibertat.

A tall d'**exemple**, i sense excloure ni limitar, es considera que els **comportaments** següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó d'identitat de gènere:

#### Verbal:

- Negar-se a dirigir-se a una persona trans com requereix o utilitzar deliberadament articles o pronoms no corresponents al gènere amb què s'identifica
- Menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de la persona amb relació a l'expressió o identitat de gènere
- Fer comentaris/ humor grollers sobre el cos o l'aparença física.

**Física:** és el tipus de violència més fàcil de detectar. Fa referència a la violència que s'exerceix per fer un mal físic a la persona, amb la intenció de crear malestar i dolor.

#### Ciberassetjament (cyberbullying):

- Distribuir a Internet una imatge (sexting) o dades compromeses de contingut sexual (reals o falses).
- Donar d'alta a la víctima en un lloc web (o similar) on pot estigmatitzar o ridiculitzar una persona.



- Crear un perfil fals en nom de la víctima amb l'objectiu, per exemple, de fer demandes o ofertes sexuals.
- Divulgar per Internet gravacions amb mòbils en què s' intimida, agredeix, persegueix, etc ... a una persona.

#### 4. TIPOLOGIA D'ASSETJAMENTS

##### **Assetjament d'intercanvi quid pro quo (Xantatge sexual)**

Vinculat expressament a l'assetjament sexual. Quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, cosa que implica un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral: és a dir, tota persona jeràrquicament superior, sigui l'empresari o empresària, el personal directiu de l'empresa o la persona que el representi legalment.

##### **Assetjament ambiental**

Vinculat tant a l'assetjament sexual com a l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament ambiental és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.

També es distingeix en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- Assetjament horitzontal: entre companys/companyes
- Assetjament vertical descendent: comandament – subordinat/ada
- Assetjament vertical ascendent: subordinat/ada – comandament

Però cal recordar que l'assetjament ambiental també pot ser produït per una persona externa vinculada d'alguna forma a l'empresa: clientela, proveïdors/ ores, persones d'altres empreses que prestin serveis en els seus equipaments i instal·lacions, etc.

## 5. AMBIT D'APLICACIÓ

El protocol serà aplicable a:

- Tots els empleats i empleades del CTTC sigui quina sigui la funció que hi desenvolupen i sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic i als quals sigui d'aplicació les normes convencionals vigents.
- Al personal d'empreses externes que realitzen la seva activitat als centres de treball del CTTC

Les empreses externes contractades pel CTTC seran informades de l'existència d'aquest procediment. Si es produís un cas d'assetjament entre empleats i empleades i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctores que consideri convenients.

## 6. PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment ha de garantir tots els principis que es recullen a continuació:

### • Respecte i protecció

S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.). Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

### • Confidencialitat

La informació generada i aportada per les actuacions té caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol.

Les dades relatives a la salut son tractades de forma específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

### • Dret a la informació

Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment de l'empresa, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de participació, del resultat de les fases.

### • Suport de persones formades

A la fi de garantir el procediment, l'empresa compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment (*a la fase de comunicació les anomenem persones de referència i a la fase de denúncia, comissió d'investigació*).

- **Diligència i celeritat**

La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties.

Els terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia té una durada màxima de tot el procés de vint dies laborables, ampliable en cas necessari, a trenta dies. La durada de la fase 1 ha de ser com a màxim de tres dies laborables.

- **Tracte just**

Es garanteix la imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

- **Protecció davant de possibles represàlies**

Cap persona implicada en el procediment patirà represàlies per participar en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi incorporen els resultats de les denúncies investigades i provades.

- **Col·laboració**

Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

## **Mesures cautelars**

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa l'adopció de mesures cautelars (p. ex. Canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...).

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

## **Vigilància de la salut**

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

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

## 7. MESURES PREVENTIVES DE L'ASSETJAMENT

La millor manera d'actuar enfront de l'assetjament és amb polítiques i accions preventives, mitjançant l'establiment de polítiques dirigides a la igualtat efectiva de dones i homes i a la lluita per erradicar la discriminació estructural dels sexes.

- 1) **Tolerància zero:** El compromís del CTTC és erradicar qualsevol conducta d'assetjament. El CTTC no tolerarà comportament i actituds que son susceptibles de constituir assetjament i disposa de mecanismes per prendre mesures immediates si se'n té coneixements.
- 2) El CTTC facilitarà material de **sensibilització i formació** als treballadors/res sobre els principis i valors que han de respectar-se i sobre les conductes que no s'admeten.
- 3) El CTTC promourà un entorn de **respecte** i correcció a l'ambient de treball inculcant a tothom els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure expressió de la seva personalitat.
- 4) El CTTC procurarà la integració del personal de nou ingrés, evitant situacions d'aïllament. Tindrà en compte les circumstàncies personals o culturals del treballador/ra per contribuir a la seva integració.

Les accions de prevenció negociades entre l'empresa i la representació de les persones treballadores són les següents:

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que afavoreixin la cohesió grupal i el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en detectar-los.
- Implantar aquest protocol com a procediment efectiu per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries severes.
- Incorporar la perspectiva de gènere per evitar desigualtats socials en les mesures implantades del pla d'igualtat



## 8. VIES DE RESOLUCIÓ DE LES SITUACIONS D'ASSETJAMENT

Hi ha dues vies de resolució: interna (empresa) i externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). El fet d'utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també una altra.

El procediment de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

### Fase 1: Comunicació i assessorament

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

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

La comunicació la pot fer:

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

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

### La comunicació es presenta a la persona o persones de referència

- M<sup>a</sup> Carmen Ciruela o un altre persona del departament de RRHH  
[mcciruela@cttc.es](mailto:mcciruela@cttc.es)  
ext: 2131
- Dos membres del Comitè d'empresa  
Dades de contacte:  
Paolo Dini ( [paolo.dini@cttc.es](mailto:paolo.dini@cttc.es) )  
Ricardo Martínez ( [ricardo.martinez@cttc.es](mailto:ricardo.martinez@cttc.es) )

Les funcions de la persona o persones de referència són:



1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives a la comissió

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia i activar el protocol
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i per tant no activar el protocol. La persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts. En aquest cas les mesures que s'adopten no són nominatives serien orientades a realitzar un taller de sensibilització i explicar conductes no desitjades per clarificar aquells comportament no tolerables.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

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

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

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

**La investigació només s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada.**

La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada.

La persona denunciada ha de provar que la seva conducta ha estat adequada.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar estricta confidencialitat.

**La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex núm. 1.**

La denúncia es presenta a la/les persones de referència.

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

Les persones de la comissió d'investigació son:

- Un membre del departament de recursos humans amb formació especialitzada
- Un membre de la unitat directiva afectada amb formació especialitzada
- Un representant dels treballadors amb formació especialitzada

En cas de conflicte d'interès entre la persona que participa en el procés i la persona que instrueix el cas (amistad-enemistad) serà substituïda per un altre.

**Les funcions de la comissió d'investigació són:**

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciada ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan prou relatats, s'ha de demanar que se'n faci un relat adicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

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

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

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

**L'informe de la comissió d'investigació es remet a la direcció de l'empresa o persona en qui delegui.**

### **Fase 3: Resolució**

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació, la persona (direcció de l'empresa o persona en qui delegui) emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels vint dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a trenta.

Els resultats d'aquest informe poden ser:



- a) Que hi hagin evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
  - o Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament
  - o Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).
  
- b) Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
  - o Arxivament de la denúncia.

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

Es trameta una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores.

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

Així mateix, tant si l'expedient acaba amb sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

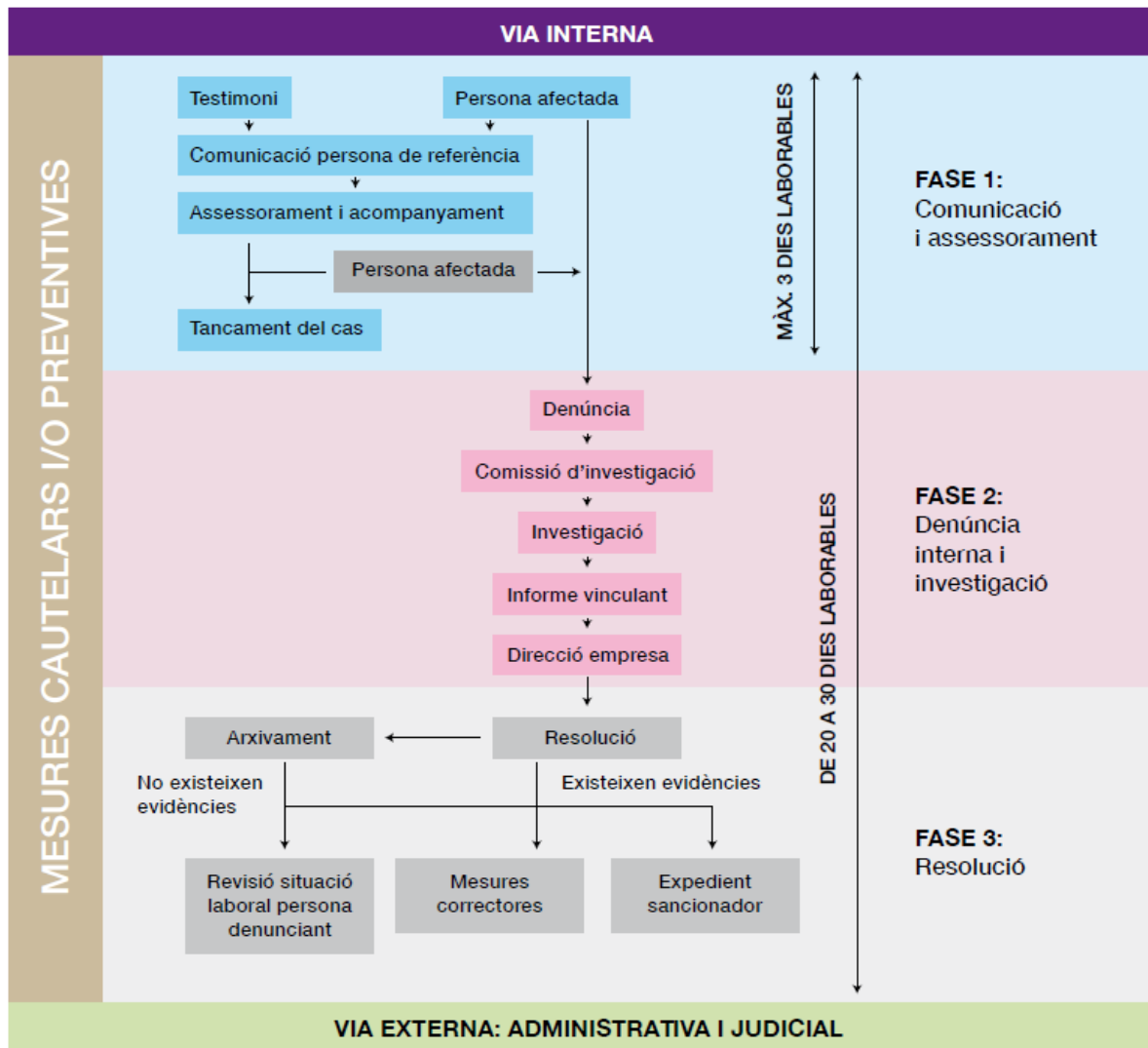
## 9. RÈGIM DISCIPLINARI PREVIST PER RESOLDRE

Si la situació d'assetjament queda demostrada, el CTTC imposarà les sancions corresponents. El CTTC ha pres les següents consideracions:

A. L'assetjament està explícitament prohibit per aquest protocol i es tractarà com a una infracció disciplinària, tal i com queda regulat a l'art.54.g) de l'Estatut dels Treballadors "L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa", sent motiu justificat d'acomiadament per causes disciplinàries.

B. Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament o ha col·laborat en la investigació constitueixen una infracció disciplinària molt greu. Les faltes molt greus comporten constància a l'expedient, suspensió d'ocupació i sou de fins a trenta dies o l'acomiadament.

Circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, en què es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.





## 10. INDICADORS DE SEGUIMENT I D'AVUACIÓ

Un cop elaborat i implantat aquest protocol la comissió farà seguiment del compliment del protocol anualment. El comitè d'empresa serà informat d'aquest seguiment.

La comissió es reunirà anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resoltes, deixant constància escrita del seguiment anual. L'objectiu d'aquesta revisió és assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari a les necessitats concurrents de cada moment.

En el resultat s'han de presentar les dades desagregades per sexe i amb perspectiva de gènere.

Com a indicadors bàsics, es proposen els següents:

- Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol realitzades a l'equip directiu i a la plantilla.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament sexual que s'han detectat al CTTC.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament per raó de sexe que s'han detectat al CTTC.

## 11. Annex 1:

[https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/assetjament/recursos/Model de formulari de denúncia interna](https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/assetjament/recursos/Model%20de%20formulari%20de%20den%C3%BAncia%20interna)