

Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament i del ciberassetjament psicològic laboral i altres discriminacions per motius diferents del gènere a la feina

**Direcció dels Serveis de Recursos Humans
Oficina de Prevenció de Riscos Laborals**



Imatge de: [melitas](#) / Shutterstock.com



**Diputació
Barcelona**

Índex

INTRODUCCIÓ	1
DECLARACIÓ INSTITUCIONAL.....	1
1. OBJECTE	5
2. ÀMBIT D'APLICACIÓ	5
3. POLÍTICA PREVENTIVA DE LA CORPORACIÓ	6
4. DEFINICIÓ I TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT	8
4.1. Assetjament psicològic laboral.....	9
4.2. Assetjament discriminatori a la feina per motius diferents del gènere	9
4.3. Ciberassetjament en l'àmbit del treball	10
4.4. Tipologies d'assetjament	12
5. PROCEDIMENT	12
5.1. Garanties i principis del procediment	12
5.2. Competències i responsabilitats dels agents que intervenen	14
5.2.1. Agents intervinents en el protocol	14
5.2.2. Altres agents implicats	17
5.3. Fases del procediment	18
5.3.1. Fase d'assessorament	18
5.3.2. Fase de sol·licitud	19
5.3.3. Fase d'investigació: Comissió Tècnica d'Investigació (CTI)	20
5.3.4. Mesures cautelars preventives.....	21
5.3.5. Actuacions derivades	21
5.3.6. Seguiment i control de les mesures preventives proposades	22
6. ALTRES VIES D'ACTUACIÓ	22
7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE L'APLICACIÓ DEL PROTOCOL I REVISIÓ	23
7.1. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol	23
7.2. Revisió del protocol	23
8. INDICADORS	23
9. MARC NORMATIU I LEGISLACIÓ	24
9.1. Normativa comunitària	24
9.2. Normativa estatal.....	24
9.3. Normativa autonòmica	25
9.4. Altres	25
10. ANNEXOS	27

Annex 1- Sol·licitud mitjançant la qual l'empleat/ada demana que s'estudiï la documentació que annexa en sobre tancat.	27
Annex 2- Formulari de denúncia i activació del protocol per part de la persona afectada.	30
Annex 3- Formulari de sol·licitud d'intervenció sobre un cas d'assetjament o ciberassetjament psicològic laboral i altres tipus de discriminacions per a motius diferents del gènere a la feina.	33
Annex 4.- Document de consentiment informat de la persona afectada per a la investigació de casos d'assetjament psicològic i ciberassetjament laboral i altres tipus de discriminacions per a motius diferents del gènere a la feina.	35
Annex 5.- Document de transmissió d'informació a la Comissió de Seguiment de Riscos Psicosocials (5a) i al Comitè de Seguretat i Salut (5b) sobre el resultat de la investigació de cada cas.	37
Annex 6.- Diagrama de circuit d'actuacions.	40

INTRODUCCIÓ

El Ple de la Diputació de Barcelona el 3 d'abril del 2008 va aprovar el Protocol d'intervenció en l'àmbit dels riscos psicosocials, l'eina per prevenir els riscos psicosocials a la feina amb diferents àmbits d'actuació, essent un d'aquests àmbits, l'abordatge de l'assetjament psicològic.

A conseqüència de l'experiència en l'aplicació de l'esmentat protocol s'ha portat a terme la seva revisió i modificació.

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

La Diputació de Barcelona vol aconseguir un entorn de treball segur i respectuós per a totes les persones.

Els articles 14 i 15 de la Constitució Espanyola proclamen el principi d'igualtat davant la llei i la prohibició de discriminació, d'una banda, i el dret a la integritat física i moral, d'altra. Aquests drets fonamentals comporten el dret de totes les dones i homes de la Diputació de Barcelona a no patir discriminacions per raó de sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com el dret a no ser sotmeses o sotmesos a tractes degradants, i obliguen, així mateix, a totes les dones i homes de la corporació a tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (empleats i empleades, proveïdors i proveïdores, col·laboradors i col·laboradores externs, persones en pràctiques, persones usuàries, etc.) amb respecte i a col·laborar perquè tothom sigui respectat.

L'article 40.2 de la Constitució Espanyola encomana als poders públics, com un dels principis rectors de la política social i econòmica, vetllar per la seguretat i higiene en el treball.

Aquest mandat constitucional comporta la necessitat de desenvolupar una política de protecció de la salut dels treballadors i treballadores mitjançant la prevenció dels riscos derivats del seu treball i troba en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (en endavant, LPRL), el seu pilar fonamental, en tant que es configura el marc general en el qual hauran de desenvolupar-se les diferents accions preventives. D'acord amb l'article 14 de la LPRL, la Diputació de Barcelona ha de garantir la seguretat i la salut de les empleades i empleats en tots els aspectes relacionats amb el seu treball i segons recull l'article 15 de la LPRL, el primer objectiu per a l'abordatge de la prevenció de qualsevol risc és intentar evitar-lo, si és possible i, en altre cas, avaluar-lo i actuar per minimitzar-lo. El fet que no es reculli expressament com a obligació preventiva autònoma no impedeix que l'assetjament i el ciberassetjament psicològic es considerin actualment integrats en la normativa de prevenció de riscos laborals. Cal recordar, a més, que la Llei de prevenció de riscos laborals al·ludeix a la necessitat d'avaluar i prevenir els riscos psicosocials en definir en l'article 4.7, en relació amb els articles 14 a 16, el concepte de condicions de treball, que inclou qualsevol característica del treball que pugui influir de manera significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores, de manera que s'hi inclouen les característiques relatives a l'organització i l'ordenació del treball quan

influeixin en la magnitud dels riscos als quals pot ser exposat la treballadora o el treballador.

La definició d'assetjament discriminatori per motius diferents del gènere es troba regulada a l'article 28 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, on es qualifica com a tal la conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu; l'article 2 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, que aprova el text refós de la llei general del dret de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social, estipula les definicions, entre elles l'assetjament a l'apartat f).

El Conveni sobre la violència i l'assetjament de la OIT de 2019 (número 190) i la Recomanació (núm. 206) que el complementa, tot i no estar encara ratificat per l'Estat Espanyol, inclouen en el seu àmbit d'aplicació les situacions de violència o assetjament que es produeixen "en el marc de les comunicacions relacionades amb la feina, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació".

El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, TREBEP) contempla dins dels drets individuals de les empleades i empleats públics el respecte a la seva intimitat, orientació sexual, la pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant la persecució sexual i per raó de sexe, moral i laboral (article 14 h), així com la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social (article 14 i). A més, l'article 95.2 del mateix estatut bàsic tipifica com a faltes molt greus l'assetjament laboral i "tota conducta que signifiqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe."

Tanmateix, el Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors contempla dins dels drets laborals, el dret a la seva integritat física i a una adequada política de prevenció de riscos laborals (art. 4 d), a no ser discriminats directa o indirectament per l'ocupació, o una vegada contractats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'estat espanyol (art. 4 c). Tampoc podran ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que es trobessin en condicions d'aptitud per desenvolupar la feina o ocupació que es tracti (art. 4 c). A més l'article 54 del mateix Estatut dels Treballadors considera com a incompliment contractual l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa.

La Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, de la Generalitat de Catalunya (publicada al DOGC de 31 de desembre de 2020), estableix que "Les administracions públiques han d'establir polítiques per a garantir la igualtat d'oportunitats en

el treball, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i vetllar perquè no s'hi produeixi cap situació de discriminació d'acord amb aquesta llei, i, en el marc de la normativa aplicable, aplicar mesures d'acció positiva i de reversió, correcció, reparació i paliació de situacions de discriminació, desigualtat o minorització de caràcter estructural, proporcionades a les necessitats específiques de les persones en situació de major vulnerabilitat, com és el cas dels col·lectius infrarepresentats en l'ocupació i la funció pública.”

D'acord amb els drets fonamentals esmentats, així com d'acord amb els principis que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions establerts a l'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la Diputació de Barcelona, declara que l'assetjament i el ciberassetjament psicològic laboral i altres discriminacions per motius diferents del gènere a la feina no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància i es prendran les mesures oportunes, tant en l'àmbit preventiu com disciplinari i d'acord amb el que preveu aquest protocol.

L'assetjament i el ciberassetjament psicològics laborals i altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina, han de prevenir-se i tractar-se si es produeixen, ja que atempta contra la dignitat personal i professional, la protecció dels drets inviolables de les persones, i pot causar danys rellevants en la salut física i psicològica.

Per aconseguir aquest propòsit, la Diputació de Barcelona requereix que cadascuna de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre d'altres i aquelles que exerceixen funcions de comandament, assumeixin les seves responsabilitats:

- Fent tot el possible per prevenir comportaments i actituds constitutius d'assetjament i de ciberassetjament psicològic laboral i altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina.
- Detectant activament comportaments que puguin desencadenar situacions d'assetjament laboral.
- Actuant, en aquestes situacions, de manera adient i solidària, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-les, no tolerant-les, evitant que es repeteixin o s'agreugin, posant-les en coneixement de les persones adequades (persones referents, delegats de prevenció o del servei de prevenció) i demanant-los ajuda, i finalment donant suport a les persones que les pateixen.

Així mateix la Diputació de Barcelona es compromet a:

- Garantir la seguretat i la salut dels seus empleats i les seves empleades, a endegar procediments que permetin prevenir, detectar, identificar i erradicar els riscos psicosocials dels treballadors i de les treballadores, i especialment, protocol·litzar el procés d'actuació davant les conductes que puguin comportar assetjament i ciberassetjament psicològic laboral i altres tipus de discriminacions per a motius diferents del gènere a la feina.
- Difondre aquest protocol i facilitar les oportunitats de formació i informació per a tots els membres de l'organització, per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada

persona. Alhora que una pedagogia activa per a canviar aquests comportaments.

- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dintre de la corporació.
- Garantir que totes les sol·licituds i denúncies es tractin rigorosament i es tramitin de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti denúncia o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés.
- Aquest protocol, a més de representar un compromís institucional per a l'erradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que han patit aquestes situacions, recull les mesures necessàries per abordar les conductes de ciberassetjament, d'assetjament psicològic laboral i altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina i als empleats i a les empleades que les hagin pogut cometre, i reuneix les actuacions per prevenir, detectar, identificar, actuar i resoldre les situacions d'assetjament i ciberassetjament psicològic laboral i altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina que es puguin produir a la corporació.

1. OBJECTE

L'objecte general d'aquest protocol és definir el marc de prevenció, de detecció, d'identificació i d'actuació davant de l'assetjament i el ciberassetjament psicològic laboral i altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina, amb l'objectiu final d'eradicar aquest tipus de conducta en l'àmbit de la corporació.

Els objectius específics d'aquest protocol, són:

- Vetllar per un entorn laboral de respecte mutu que garanteixi la seguretat, la dignitat i la integritat física i psicològica de totes les persones.
- Establir els mecanismes de prevenció, detecció, protecció i resposta necessaris per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Informar, formar i sensibilitzar de manera contínua tot el personal en matèria d'assetjament i de ciberassetjament psicològic laboral i altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina.
- Disposar d'un circuit d'accés, comunicació i resolució àgil.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
- Garantir a totes les empleades i els empleats el coneixement del present protocol i posar-lo al seu abast.
- Definir els òrgans responsables i les competències dels membres que intervenen en l'aplicació del protocol.
- Garantir l'aplicació de les mesures corresponents per a la protecció de les víctimes en tot moment.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn de les relacions laborals de la Diputació de Barcelona, així com a tot el personal que es trobi en situació de servei actiu en aquesta corporació, amb independència del tipus de relació jurídica i de la seva durada.

Al personal funcionari de la Diputació de Barcelona adscrit a la plantilla i relació de llocs de treball d'algun dels organismes autònoms, consorcis i altres ens que integren el sector públic de la Diputació de Barcelona, els serà d'aplicació el present Protocol. En aquest sentit, els òrgans de govern d'aquests ens podran aprovar les adaptacions que resultin necessàries, atenent les seves característiques, estructura i organització. Correspon a aquests ens l'obligació de crear i de disposar, bé sigui amb mitjans i recursos propis o aliens, els òrgans, unipersonals i no unipersonals, previstos en el Protocol i als quals correspon la tramitació dels expedients que se'n deriven de l'aplicació del mateix.

Les empreses externes contractades per la corporació o d'altres administracions públiques que desenvolupin simultàniament activitats en un mateix centre de treball seran informades de l'existència d'aquest protocol.

Quan es produeixi un cas d'assetjament que afecti a empleades i empleats públics de la corporació i personal d'altra administració pública o d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca sobre cada cas amb la finalitat d'arribar a un acord sobre la forma de tractar-lo.

3. POLÍTICA PREVENTIVA DE LA CORPORACIÓ

En l'àmbit de la prevenció s'ha de posar èmfasi en les actuacions proactives, promovent actuacions dirigides a evitar situacions d'assetjament i de ciberassetjament psicològic laboral i altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina. Per assolir-ho és necessari definir i posar en marxa mesures preventives a diferents nivells:

1. Elaboració d'estratègies de sensibilització, informació i formació en matèria d'assetjament i de ciberassetjament psicològic laboral i altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina. Més enllà de l'acció general de prevenció i millora de les condicions psicosocials del lloc de treball, és necessari desenvolupar estratègies preventives específiques adreçades a evitar o reduir la possibilitat de conductes d'assetjament, com ara:

- Facilitar la formació i la informació adient en prevenció, detecció, identificació i actuació front a comportaments d'assetjament adreçada al personal que forma part de l'estructura orgànica de la corporació que tinguin personal a càrrec que, entre d'altres objectius, pretengui l'assoliment d'un estil de lideratge i de gestió adequat.
- Formar i informar a tot el personal de la corporació en prevenció, detecció i identificació de comportaments d'assetjament psicològic laboral i altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina adaptada als diferents col·lectius i categories laborals.
- Elaborar documentació divulgativa diversa en relació amb la identificació dels possibles riscos i les mesures preventives adients i garantir que aquesta arribi a totes les empleades i a tots els empleats de l'estructura orgànica de la Diputació de Barcelona.
- Fer referència a l'existència del present protocol en el manual d'acollida de la corporació, així com garantir-ne la seva difusió (intranet, fulletons, etc.).
- Realitzar campanyes de sensibilització d'espais lliures de violència.

Aquestes mesures preventives corresponen a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals, amb la col·laboració que sigui necessària de la Direcció de Serveis de Formació i la Subdirecció d'Imatge Corporativa i Promoció Institucional.

La Comissió Directiva de prevenció de riscos laborals farà el seguiment de la diagnosi dels indicadors previstos a l'apartat 8.

2. Establir mecanismes per a la identificació i resolució precoç de situacions que poden afavorir l'aparició de conductes d'assetjament i de ciberassetjament psicològic laboral i altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina, a través de:

- La realització de les corresponents avaluacions de riscos psicosocials i estudis específics per a tota l'organització, aplicar les mesures de millora que es derivin de les mateixes i realitzar el seu seguiment.
- La realització d'intervencions específiques per a la resolució de conflictes interpersonals en l'àmbit laboral.
- La facilitació al personal de la corporació, d'instruments d'identificació precoç de conflictes, i en el seu cas, per a la solució dels mateixos.

Aquestes mesures preventives corresponen a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals.

3. Promoure la realització d'estudis per conèixer la incidència i característiques de les conductes d'assetjament i de ciberassetjament psicològic laboral i altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina, i poder valorar el seu impacte en la salut de les empleades i dels empleats de la corporació. Així com, valorar si totes aquestes conductes incideixen, entre altres, en els següents factors:

- La incapacitat temporal
- L'absentisme
- L'incompliment de l'horari
- L'accidentalitat
- La productivitat
- Les sol·licituds de canvi de lloc de treball
- La demanda d'atenció mèdica i psicològica per part de les persones d'un entorn laboral determinat.
- Les sol·licituds d'excedències i de permisos sense retribució
- La tramitació d'expedients disciplinaris

Les dades dels estudis s'han de mostrar desagregades per la variable sexe d'acord amb el Pla d'Igualtat vigent a la corporació.

Aquestes mesures preventives d'anàlisi de dades corresponen a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals.

4. Impulsar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin la comunicació, la confiança i la implicació entre els empleats i les empleades.

Aquesta mesura preventiva correspon a la Direcció dels Serveis de Recursos Humans, amb la col·laboració que sigui necessària de la Direcció de Serveis de Formació.

5. Aprovar i difondre aquest protocol per fer front a les denúncies de manera efectiva.

L'aprovació del protocol correspon al Ple corporatiu. La campanya de difusió correspon al Subdirecció d'Imatge Corporativa i Promoció Institucional amb la col·laboració de la Direcció dels Serveis de Recursos Humans i s'executarà en el termini màxim d'un any a partir de la seva aprovació en el Ple.

6. Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.

Aquesta mesura preventiva correspon a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals, i als delegats i delegades de prevenció d'acord amb el que disposa el punt 7.1 d'aquest protocol.

4. DEFINICIÓ I TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT

L'Organització Internacional del Treball (OIT), en data 21 de juny de 2019 va adoptar el Conveni 190 sobre violència i assetjament, així com, la Recomanació 206 sobre la violència i l'assetjament, que representa el reconeixement del dret al treball sense violència ni assetjament de cap tipus.

L'assetjament laboral, d'acord amb el que estableix l'Organització Mundial de la Salut, és el comportament agressiu i amenaçador d'un o més membres d'un grup cap a un individu en l'àmbit laboral. Té com objectiu produir por, terror, menyspreu o desànim en el treballador afectat.

Es pot dir, que té la consideració d'assetjament a la feina tota conducta no raonable, que ataca, perjudica, degrada o fereix una persona en el marc del seu treball o a causa directament d'aquest marc de treball. Constitueix un atemptat contra la integritat (física, psíquica o social) de la persona i contra la seva dignitat, inclòs aquell que s'exerceixi a través de les tecnologies de la informació i comunicació (en endavant TIC).

La violència pot adoptar formes diverses (física, verbal, gestual i, en general, inclou tota mena d'accions o omissions que constitueixen un tracte mesquí o vexatori) i afecta àmbits molt variats (valoració del treball, distribució de tasques, carrera professional, comunicació i, en general, qualsevol dels propis de l'activitat laboral).

Entre l'ample i variat repertori de conductes que es poden considerar de violència a la feina i que seran objecte d'aquest protocol, mereix una consideració especial l'assetjament psicològic o mobbing, el ciberassetjament i l'assetjament per motius ideològics i discriminació.

No és objecte d'aquest protocol l'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat de gènere i orientació sexual perquè té la seva pròpia regulació en un protocol específic.

4.1. Assetjament psicològic laboral

És l'exposició d'una o més persones a conductes de violència psicològica, de caràcter intens, dirigides, de forma reiterada i prolongada en el temps, exercides per part d'una o més persones amb el propòsit de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, no respon a les necessitats de l'organització del treball i implica tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

A fi de considerar com assetjament psicològic les conductes esmentades, han de concórrer les següents condicions:

- que existeixi una víctima o víctimes concretes i que les conductes susceptibles de ser considerades assetjament no sigui conseqüència de la conducta d'aquesta persona,
- que es produeixen amb caràcter sistemàtic i reiterat,
- durant un temps perllongat,
- i amb la finalitat de fer mal a la víctima, destruir-la o aniquilar-la i provocar el seu allunyament o l'abandonament de l'organització, causant, o podent haver causat danys psíquics.

La persona assetjadora actua des d'una posició de poder no necessàriament jeràrquica.

Les conductes no constitutives d'assetjament, a efectes d'aquest protocol, també han de rebre un tractament preventiu a fi d'evitar que acabin convertint-se en el punt inicial de l'assetjament.

4.2. Assetjament discriminatori a la feina per motius diferents del gènere

En el món del treball, cal garantir el principi general de no discriminació, per la qual cosa, cap actuació o comportament dels empleats i empleades pot atemptar contra la dignitat, el lliure desenvolupament i la lliure expressió, el desenvolupament de la seva pròpia personalitat i de les capacitats personals de la resta d'empleats i empleades.

L'assetjament laboral genera sempre una situació de discriminació, però la nota diferenciadora respecte a l'anomenat assetjament discriminatori són les intencions que hi ha darrera de la situació d'assetjament, més que el lloc on aquesta es porta a terme, l'àmbit laboral. L'objectiu de l'assetjador és menysprear a una persona per raó de raça, color de pell, ascendència, país d'origen, religió, sexe, orientació sexual, nacionalitat, edat o discapacitat. En aquest cas, l'assetjador se sent integrat en una "classe protegida" respecte a la víctima.

- a) Es consideren formes de discriminació aquelles que prenen per pretext qualsevol dels motius següents, d'acord a l'establert a l'article 1.3 de la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, de la Generalitat de Catalunya:

- b) Origen territorial o nacional i xenofòbia.
- c) Sexe o gènere, orientació o identitat sexual, i qualsevol forma de LGBTI-fòbia o de misogínia.
- d) Edat.
- e) Raça, origen ètnic o color de pell, i qualsevol forma de racisme com l'antisemitisme o l'antigitanisme.
- f) Llengua o identitat cultural.
- g) Ideologia, opinió política o d'altra índole o conviccions ètiques de caràcter personal.
- h) Conviccions religioses, i qualsevol manifestació d'islamofòbia, de cristianofòbia o de judeofòbia.
- i) Condició social o econòmica, situació administrativa, professió o condició de privació de llibertat, i qualsevol manifestació d'aporofòbia o d'odi a les persones sense llar.
- j) Discapacitat física, sensorial, intel·lectual o mental o altres tipus de diversitat funcional.
- k) Alteracions de la salut, estat serològic o característiques genètiques.
- l) Aspecte físic o indumentària.
- m) Qualsevol altra característica, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda, que sigui reconeguda pels instruments de dret internacionals.

Per tant, podem dir que es produeix assetjament discriminatori quan es dona una conducta no desitjada relacionada amb qualsevol circumstància personal o social, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la dignitat de la persona assetjada i crear-li un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.

A tall d'exemple, i sense caràcter taxatiu, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència de discriminacions per a motius diferents del gènere a la feina: mofar-se de les discapacitats o limitacions d'una persona; atacar les actituds, creences, sistemes de valors o qualsevol altra circumstància personal i/o social; mofar-se de la nacionalitat d'algu; fer mofa o ridiculitzar l'estil de vida, la manera de ser o comportar-se de la persona; entre d'altres.

En alguns casos, es poden produir aquests tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina de forma no intencional. La inexistència d'intencionalitat de la persona que realitza la conducta ofensiva no l'exonera de responsabilitat.

4.3. Ciberassetjament en l'àmbit del treball

Malgrat que del ciberassetjament encara no existeix una definició única que sigui universalment acceptada, es poden trobar múltiples definicions que es refereixen a aquest concepte.

La *Guía de actuación contra el ciberacoso, del Instituto Nacional de Tecnologías de la Comunicación*, defineix el ciberassetjament com l'acció de portar a terme amenaces, fustigament, humiliació o altre tipus d'accions molestes realitzades per mitjans de

tecnologies telemàtiques de comunicació (internet, telefonia mòbil, correu electrònic, missatgeria instantània, videoconsoles, online, etc).

Altres definicions del món acadèmic indiquen que existeix ciberassetjament quan, de forma reiterada, una persona rep d'altre o altres mitjançant suports mòbils o virtuals, agressions (amenaces, insults, ridiculitzacions, extorsions, robatoris de contrasenyes, suplantacions d'identitat, buit social, etc) amb missatges de text o veu, provocant victimització psicològica, estrès emocional i rebuig social.

El ciberassetjament és l'ús d'informació electrònica i mitjans de comunicació tals com correu electrònic, xarxes socials, blogs, missatgeria instantània, missatges de text, telèfons mòbils i llocs web difamatoris, per assetjar un individu o grup, mitjançant atacs personals o altres mitjans. El ciberassetjament és voluntari i implica un dany recurrent i repetitiu infligit per mitjà del text electrònic (Segons R.B. Standler)

Encara que no existeix una única definició de ciberassetjament laboral, podem dir que es dona quan s'utilitzen dispositius digitals (com smartphones, ordinadors, xarxes socials o qualsevol plataforma digital) amb la finalitat d'intimidar, amenaçar i assetjar de manera agressiva i intimidatòria a algú, en aquest cas, de l'entorn laboral.

També té la consideració de ciberassetjament a la feina tota conducta no raonable, que ataca, perjudica, degrada o fereix una persona en el marc del seu treball o a causa directament d'aquest marc de treball. Constitueix un atemptat contra la integritat (física, psíquica o social) de la persona i contra la seva dignitat, inclòs aquell que s'exerceixi a través de les tecnologies de la informació i comunicació (en endavant TIC).

Es pot doncs, considerar ciberassetjament en l'àmbit del treball, com a qualsevol comportament agressiu contra una víctima individual o un grup individualitzat de víctimes a través de les TIC en el context del treball. El ciberassetjament requereix que el comportament agressiu es produeixi de manera regular durant un període de temps raonable o que la incidència d'aquest comportament agressiu tingui un efecte perjudicial durador. Produeix un dany físic o psicològic a la víctima o grup de víctimes i sovint es degraden les seves condicions de treball o les de l'entorn de treball en general.

Hi ha una sèrie d'elements que el defineixen i el caracteritzen:

- El contingut concret de la conducta determina el tipus de ciberassetjament laboral (moral o discriminatori per motius diferents al gènere).
- L'atac pot consistir en insults, humiliacions, difusió de fals rumors, difusió d'imatges o vídeos privats (en ocasions amb contingut íntim).
- Causa un mal psicològic a les víctimes.
- Les TIC permeten l'accés repetit a un contingut publicat en una sola ocasió. Així, un únic acte pot perjudicar reiteradament a la víctima sense que l'autor de la conducta hagi pretès aquest resultat, essent altres persones les que hagin reiterat la conducta ofensiva.
- La reiteració pot ser un element representatiu de la gravetat de la conducta.

- És intencional, es a dir, l'assetjador o els assetjadors son conscients i volen fer mal.
- L'assetjador i la víctima solen ser coneguts o moure's en el mateix ambient.
- El lloc on més es produeix és en les xarxes socials.
- Els atacs es poden produir des de fora de l'empresa i en qualsevol moment del dia.
- Les TIC faciliten les conductes anònimes i la distància amb la víctima, reduint-se la probabilitat d'empatitzar amb la víctima i de causar sentiments negatius pels efectes produïts.

4.4. Tipologies d'assetjament

En funció de la direcció de les interaccions entre l'assetjador o l'assetjadora i la persona que els pateix i dels nivells organitzatius afectats es poden donar els següents tipus:

- **Assetjament vertical descendent:** acció conscientment exercida per una o varies persones amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores, amb l'objectiu d'atacar, perjudicar, degradar o ferir.
- **Assetjament vertical ascendent:** acció conscientment exercida per una empleada o un empleat o grup d'empleats i/o d'empleades sobre una persona amb superioritat jeràrquica, amb l'objectiu d'atacar, perjudicar, degradar o ferir.
- **Assetjament horitzontal:** acció conscientment exercida per un empleat o una empleada o per un grup d'empleades i/o d'empleats sobre un dels companys o companyes, amb l'objectiu d'atacar, perjudicar, degradar o ferir.

5. PROCEDIMENT

5.1. Garanties i principis del procediment

- 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, així com els testimonis.

Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones afectades poden ser assistides per un delegat o una delegada de prevenció així com per una persona de la seva confiança.

- Confidencialitat

La informació aportada i generada per les actuacions dutes a terme en l'aplicació d'aquest Protocol 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.

Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de no transmetre ni

divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. En aquest sentit s'exigirà la signatura d'un compromís de confidencialitat a qualsevol persona que intervingui en el procediment.

Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

La informació objecte de tractament i les persones que hi accedeixin restaran subjectes al règim previst per l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i de la normativa en matèria de protecció de dades de caràcter personal vigent.

- Dret a la informació

Les persones que tinguin la condició d'interessades en el procediment tramitat tenen dret d'accés a l'expedient en els termes establerts a la normativa reguladora del procediment administratiu.

- Diligència deguda 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 indispensable i en un temps màxim de 6 mesos.

- Tracte just

El procediment garantirà l'audiència 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

Totes les persones implicades han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació, tant activament com passiva, en el procés d'aquest protocol.

- Col·laboració

Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se, de prestar la seva col·laboració i a facilitar la informació requerida. L'incompliment d'aquest deure pot ser objecte de responsabilitat disciplinària.

- Formació de les persones que intervenen en el procediment

La persona de referència, així com els membres que integraran la Comissió Tècnica d'Investigació (en endavant i indistintament CTI) han de ser persones suficientment formades en la matèria d'assetjament psicològic laboral i altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina, així com de ciberassetjament, per a l'exercici de les seves funcions.

5.2. Competències i responsabilitats dels agents que intervenen

5.2.1. Agents intervinents en el protocol

A) Persones de referència.

Les funcions corresponents a les persones de referència les realitzaran un psicòleg o psicòloga o un tècnic o tècnica en prevenció de riscos laborals amb l'especialitat d'ergonomia i psicosociologia aplicades, adscrit a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals.

En el supòsit que alguna de les persones de referència deixés de tenir la condició de psicòleg o psicòloga o tècnic o tècnica en prevenció de riscos laborals adscrit a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals, perdrà automàticament, la condició de persona de referència.

Les persones de referència, hauran de ser persones suficientment formades en la matèria d'assetjament i ciberassetjament psicològic laboral i d'altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina, per l'exercici de les seves funcions.

Són funcions de les persones de referència, les següents:

- Informar i assessorar a l'empleat o l'empleada que refereix que està patint assetjament, o bé el que comunica una possible situació d'assetjament d'un altre empleat o empleada, sobre el contingut del protocol i les opcions i accions que pot emprendre.
- Proposar a la Direcció de Serveis de Recursos Humans, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Elaborar un informe i donar trasllat d'aquest a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals quan sospiti que hi ha indicis suficients d'assetjament, després d'entrevistar-se amb l'empleat o empleada, o quan l'empleat o empleada no vulgui denunciar o faci cas omís a la citació perquè no vulgui acudir.
- Així mateix, correspon a les persones de referència, en els supòsits que no detecti indicis d'assetjament, oferir la intervenció d'un mediador per afavorir que entre les dues parts arribin a un compromís de solució o recomanar l'aplicació d'altres procediments de què es disposi a l'efecte.

B) Mediador / Mediadora

Les funcions corresponents al mediador o mediadora les realitzaran persones suficientment formades en resolució de conflictes en l'àmbit laboral, que acreditin suficient expertesa en aquesta matèria i que tinguin la condició d'empleada o empleat públic de la corporació, sens perjudici que, en cas necessari i degudament justificat, es pugui recórrer a la contractació d'un servei de mediació externa.

La Direcció de Serveis de Recursos Humans designarà al mediador o mediadora.

Són funcions del mediador o mediadora, les següents:

- Afavorir que entre les dues parts arribin a un compromís de solució.

- Reflectir en un document de conclusions el compromís de solució o acord al que arribin les dues parts.
- Donar trasllat del document de conclusions a la DSRH, a l'OPRL i al servei d'adscripció de les dues parts.

Seran d'aplicació al mediador o mediadora les causes de recusació o abstenció previstes a la legislació vigent.

C) Oficina de Prevenció de Riscos laborals (OPRL).

- Iniciar d'ofici el procediment, quan sigui coneixedora d'un possible supòsit d'assetjament i ciberassetjament psicològic laboral i/o d'altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina, amb avís a la persona afectada.
- Traslladar les sol·licituds d'investigació i la documentació adjunta rebudes a la CTI.
- Proposar a la Direcció de Serveis de Recursos Humans, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Coordinar les gestions tècniques, mèdiques i psicològiques externes.
- Conservar i custodiar les dades.
- Informar al Comitè de Seguretat i Salut i a la Comissió de Riscos Psicosocials en els termes previstos en els apartats 5.2.2.b) i 5.2.2.a).

D) Direcció de Serveis de Recursos Humans (DSRH).

- Aplicar les mesures cautelars proposades per la persona de referència o per l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals o per la Comissió Tècnica d'Investigació.
- Aplicar les mesures preventives i correctores proposades per la Comissió Tècnica d'Investigació.
- Fer el control i seguiment, si escau i dins de l'àmbit de les seves competències, de l'aplicació de les mesures cautelars i de les mesures preventives i correctores aplicades.
- Iniciar, si escau, les actuacions per determinar l'existència de possibles responsabilitats disciplinàries derivades dels fets denunciats.
- Posar els fets en coneixement del Ministeri Fiscal quan de la instrucció del possible expedient disciplinari iniciat resultin indicis fonamentats de criminalitat; en aquests supòsits, la DSRH haurà de disposar la suspensió del procediment disciplinari endegat fins que existeixi resolució en via judicial.
- Aportar la informació de què disposi, rellevant per a la investigació de la situació, a la CTI.

E) Càrrecs i comandaments.

- Vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament i ciberassetjament psicològic laboral i/o d'altres tipus de discriminacions per a motius diferents del gènere a la feina.

- Posar en coneixement de l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals, de manera immediata, de qualsevol indici que pogués comportar l'aplicació d'aquest protocol.
- Executar les mesures cautelars, i/o les mesures correctores que calgui aplicar.
- Col·laborar en els procediments aportant la informació de què es disposi relacionada amb els fets investigats requerida a sol·licitud de la Comissió Tècnica d'Investigació.

F) Delegats i delegades de Prevenció.

- Tenen l'obligació de comunicar per escrit les possibles situacions d'assetjament i ciberassetjament psicològic laboral i altres tipus de discriminacions per a motius diferents del gènere a la feina, de les quals tinguin coneixement, d'acord amb el que preveu l'article 29 LPRL.
- Poden acompanyar i donar suport a la persones afectades en el procediment, sempre i quan aquestes així ho sol·licitin.

G) Comissió Tècnica d'Investigació (CTI).

Integraran la CTI:

- Un tècnic o tècnica de prevenció de riscos laborals de l'OPRL especialista en ergonomia i psicosociologia.
- Una tècnica o tècnic expert en assetjament psicològic laboral i altres discriminacions per motius diferents del gènere a la feina.
- Una o un jurista de la Direcció de Serveis de Recursos Humans, que a més farà les funcions de secretaria.
- A proposta de la part social, un expert o una experta en assetjament psicològic laboral i altres discriminacions per motius diferents del gènere a la feina.

La Direcció de Serveis de Recursos Humans designarà als membres que formaran part d'aquesta comissió a raó de dos noms per cadascun dels càrrecs.

Tots els membres, hauran de ser persones suficientment formades en la matèria d'assetjament psicològic laboral i altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina, així com de ciberassetjament.

Es considerarà a una persona experta en assetjament psicològic, aquella que pugui acreditar formació especialitzada i suficient en assetjament psicològic, així com experiència en la prevenció, detecció i abordatge de situacions d'assetjament objecte d'aquest protocol. Correspon a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals acreditar la suficiència d'aquesta formació.

La CTI tindrà caràcter permanent. Els seus membres, seran designats nominalment. Es donarà publicitat del nom de les persones que la componen al web de la corporació.

En el cas que algun dels membres designats causés baixa motivada, tret de motius de causa major, haurà de participar en la CTI fins a resoldre tots els casos que estiguin en procés de tramitació i dels quals tingui coneixement.

Seràn d'aplicació als membres de la CTI les causes de recusació o abstenció previstes a la

legislació vigent. Per al cas que concorregués alguna causa en algun dels membres de la CTI, es designarà, per a conèixer del cas concret, l'altre membre de la comissió designat pel mateix càrrec de la persona recusada o que s'hagi abstingut.

La CTI prendrà les seves decisions de forma col·legiada i es regirà pel règim que estableix la legislació de procediment administratiu sobre el funcionament i actuacions dels òrgans col·legiats. La CTI podrà actuar sempre que hi hagi majoria. Quan un dels membres de la CTI manifesti la seva disconformitat amb el criteri majoritari restarà obligat a emetre un vot particular motivat.

Són funcions de la CTI, les següents:

- Investigar les possibles situacions d'assetjament psicològic laboral, ciberassetjament laboral i altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina de les quals tingui coneixement, en el marc de la corporació.
- Emetre informe vinculant en relació amb les situacions descrites a l'apartat anterior sobre l'existència o no d'indícis o evidències suficients d'una situació d'assetjament psicològic o ciberassetjament laboral i altres tipus de discriminacions per a motius diferents del gènere a la feina. La CTI lliurarà les conclusions i les mesures proposades d'aquest informe a les parts interessades i a la Direcció de Serveis de Recursos Humans.
- Fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.
- Proposar a la Direcció de Serveis de Recursos Humans, si escau, l'adopció de mesures cautelars preventives.
- Pronunciar-se sobre la continuïtat o la finalització de les mesures cautelars, si escau.

5.2.2. Altres agents implicats

A) Comissió de Seguiment de Riscos Psicosocials.

- Rebre informació del nombre d'expedients que s'inicien, del resultat d'aquells que hagin estat portats a tràmit, de les mesures correctores adoptades en el seu cas i de les persones proposades com a membres de la Comissió Tècnica d'Investigació, d'acord amb el que es conté a l'annex 5a).
- Rebre informació sobre el seguiment de l'execució i del compliment de les mesures correctores disposades en aplicació d'aquest protocol, tot respectant les garanties previstes en el mateix.

B) Comitè de Seguretat i Salut (CSS).

- Rebre informació del nombre d'expedients que s'hagin tramitat, les mesures adoptades i les persones que han format part com a membres de la Comissió Tècnica d'Investigació en aplicació d'aquest protocol (annex 5b).

C) Empleades i empleats de la corporació.

- Comunicar les possibles situacions d'assetjament i les de ciberassetjament psicològic laboral i altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina que

detectin.

- Col·laborar en els procediments aportant la informació requerida de que es disposi, relacionada amb els fets investigats, a sol·licitud de la Comissió Tècnica d'Investigació. L'incompliment d'aquest deure pot ser objecte de responsabilitat disciplinària.

5.3. Fases del procediment

En aquest punt es defineixen les diferents fases d'assessorament, investigació, resolució i resposta que la corporació articularà davant una denúncia d'assetjament o ciberassetjament psicològic laboral i/o d'altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina.

5.3.1. Fase d'assessorament

L'empleat o empleada que refereix que està patint assetjament o qualsevol altra persona que tingui coneixement d'un possible supòsit d'assetjament, pot adreçar-se a una de les persones de referència, per rebre l'assessorament necessari, sobre el contingut del protocol i les opcions i accions que pot emprendre.

- En el supòsit que l'empleat o empleada que refereix que està patint conductes compatibles amb assetjament no vulgui denunciar i la persona de referència, després d'entrevistar-se amb l'empleat o empleada, sospiti que hi ha indicis d'assetjament, elaborarà un informe i donarà trasllat d'aquest a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals (OPRL).
- En el supòsit que la persona de referència, després d'entrevistar-se amb l'empleat o empleada, consideri que no hi ha indicis d'assetjament, però detecti que hi ha un conflicte que es pot tractar mitjançant mediació, donarà trasllat mitjançant informe motivat a la Direcció dels Serveis de Recursos Humans (DSRH) per que designi a un mediador o medidora, que oferirà la possibilitat d'actuar com a conciliador entre les parts, per tal que aquestes arribin a un compromís de solució. Tot això sens perjudici de l'aplicació d'altres eines per a la resolució de conflictes que es contemplin en el protocol corresponent vigent a la Corporació en cada moment.

Si les parts accepten sotmetre's a mediació i es conclou amb un compromís de solució o acord de les parts, haurà de quedar reflectit en un document de conclusions i serà l'OPRL qui haurà de fer el seguiment corresponent dels acords assolits. Independentment de si finalment s'arriba a un compromís de solució, la medidora o el mediador donarà trasllat de la informació i del conflicte detectat a l'OPRL i a la DSRH, per que aquestes emprenguin les accions pertinents, si és el cas.

L'acceptació de l'acte de mediació posa fi a l'inici de la fase d'investigació de la CTI en relació als fets que han estat coneguts per la persona de referència.

No obstant, quan l'informe de la persona de referència no detecti indicis d'assetjament, l'empleada o l'empleat podrà també, iniciar la fase de sol·licitud

(apartat 5.3.2. d'aquest protocol).

- En el supòsit que qui s'adreça a la persona de referència sigui qualsevol altra persona que tingui coneixement d'un possible supòsit d'assetjament, i no l'empleat o empleada afectada, la persona de referència citarà a l'empleat o empleada afectada per assessorar-la sobre el contingut del protocol i les opcions i accions que pot prendre. Si l'empleat o empleada afectada fa cas omís a la citació de la persona de referència per què no vol acudir, la persona de referència farà un informe que donarà trasllat a l'OPRL recomanant les mesures a realitzar.

La persona de referència, si escau, proposarà a la Direcció de Serveis de Recursos Humans l'adopció de mesures cautelars preventives, entre les quals hi pot haver la dispensa per assistir al lloc de treball, canvi de lloc de treball temporal en tant no es resolgui el procés, la informació al Gabinet de Prevenció i Seguretat per tal que adopti mesures de seguretat personal, etc.

5.3.2. Fase de sol·licitud

El procediment s'iniciarà a instància de la part afectada o d'ofici.

- **A instància de la part afectada.-** El procediment s'iniciarà a partir de la sol·licitud per escrit i registrada, segons l'annex 1, que s'adreçarà a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals (OPRL). La sol·licitud ha d'anar acompanyada de la denúncia, segons l'annex 2, que s'adjuntarà en sobre tancat, per tal de donar compliment del que disposa la normativa sobre procediment administratiu, així com, per garantir el principi de confidencialitat de les dades.

L'OPRL donarà trasllat de la sol·licitud a la CTI en el termini màxim d'1 dia laborable.

- **D'ofici.-** El protocol es podrà iniciar d'ofici quan l'OPRL tingui coneixement de l'existència d'un possible supòsit d'assetjament o ciberassetjament psicològic laboral i/o d'altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina. Aquest coneixement es pot produir a través d'una de les persones de referència; d'un delegat o delegada de prevenció o un representant sindical; de qualsevol persona que tingui coneixement del cas o; per qualsevol altre canal.
 - En el cas que l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals tingui coneixement de l'existència d'un possible supòsit d'assetjament o ciberassetjament psicològic laboral i/o d'altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina per qualsevol altre canal diferent de la persona de referència, posarà en coneixement dels fets denunciats a la persona de referència per tal que citi a l'empleat o empleada afectada per iniciar la fase d'assessorament de l'apartat 5.3.1.
 - En el cas que sigui la persona de referència la que, mitjançant informe motivat posi en coneixement de l'OPRL l'existència d'un possible supòsit d'assetjament o ciberassetjament psicològic laboral i/o d'altres tipus de discriminacions diferents al gènere a la feina, l'OPRL donarà trasllat a la CTI d'un escrit que haurà de contenir, com a mínim, la descripció dels fets on es

faci constar el lloc, dates, durada, reiteració, persona o persones afectades i l'àmbit afectat perquè doni inici a la fase d'investigació (annex 3). S'acompanyarà del consentiment informat quan s'identifiqui la persona afectada (annex 4).

Si la persona afectada no dona el seu consentiment per iniciar la intervenció, l'OPRL planificarà la realització o l'actualització de l'avaluació de riscos psicosocials, o durà a terme les actuacions que consideri oportunes en l'àmbit psicosocial de la unitat on està ubicada la persona afectada a fi de detectar les condicions de l'organització del treball que han afavorit l'aparició d'aquestes conductes. Sens perjudici, en funció de la gravetat dels fets descrits, que es pugui posar en coneixement de la CTI la descripció dels fets de manera anonimitzada, perquè prengui en consideració la necessitat d'iniciar la investigació corresponent.

En el supòsit que sigui més d'una persona afectada i tot i que aquestes no donin el seu consentiment, l'OPRL donarà trasllat a la CTI d'un escrit que haurà de contenir, com a mínim, la descripció dels fets on es faci constar el lloc, dates, durada, reiteració, persones afectades i l'àmbit afectat perquè doni inici a la fase d'investigació.

5.3.3. Fase d'investigació: Comissió Tècnica d'Investigació (CTI)

La Comissió Tècnica d'Investigació, un cop rebut l'escrit de sol·licitud d'investigació amb la documentació corresponent, farà una primera anàlisi de les dades objectives contingudes en la sol·licitud d'intervenció i d'altra informació recopilada que es consideri necessària. D'aquest primer anàlisi emetrà un informe en un dels sentits següents:

- No admetre a tràmit la sol·licitud perquè resulta evident que l'objecte de la denúncia no pertany a l'àmbit d'aquest protocol. Aquest informe de inadmissió s'haurà de comunicar per escrit motivat a la persona sol·licitant als efectes oportuns.
- Admetre a tràmit i iniciar la investigació pertinent a efecte de determinar si existeixen o no indicis suficients d'assetjament o ciberassetjament psicològic laboral i altres tipus de discriminacions per a motius diferents del gènere a la feina. Aquesta admissió s'haurà de comunicar per escrit a la persona sol·licitant als efectes oportuns.

Les actuacions de la CTI són les següents:

- Atendre la sol·licitud d'intervenció realitzant les actuacions pertinents per recavar la informació i documentació necessària sobre els fets denunciats, compareixences i altres proves que s'estimin oportunes. En aquest sentit s'analitzarà la denúncia i la documentació presentada i es podrà entrevistar a les persones implicades i als possibles testimonis.
- Proposar a la Direcció de Serveis de Recursos Humans, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Un cop dutes a terme les actuacions d'investigació necessàries, emetre un informe tècnic motivat i vinculant sobre l'existència o no d'indicis suficients

d'assetjament o ciberassetjament psicològic laboral i/o d'altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina.

L'informe haurà de contenir les dades relatives a la identificació de les persones implicades en el procediment del qual ha conegut i la relació nominal de les persones que han format part de la CTI.

- Pronunciar-se sobre la continuïtat o la finalització de les mesures cautelars, si escau.
- Proposar les intervencions i les mesures necessàries a la DSRH.
- Notificar les conclusions i les mesures proposades de l'informe resultant a les parts interessades i a la DSRH.
- La persona que faci les funcions de secretària o secretari de la CTI haurà de custodiar l'expedient generat per les actuacions portades a terme per la Comissió.
- Així com qualsevol altra actuació que, a criteri de la CTI, resulti necessària.

5.3.4. Mesures cautelars preventives

La Direcció de Serveis de Recursos Humans adoptarà les mesures cautelars preventives (a petició de la persona de referència, de l'OPRL o de la CTI), en funció del risc i/o dany existent per a la persona en la que concorrin indicis de ser assetjada. Aquestes mesures seran provisionals fins a la resolució de la CTI, sempre que es mantingui el risc, la qual haurà de pronunciar-se sobre la continuïtat o no d'aquestes.

Les mesures cautelars preventives podran consistir, entre d'altres en l'adaptació del lloc de treball o de l'horari, el canvi de la ubicació física, el canvi de lloc de treball o de manera excepcional la dispensa de l'assistència al treball. Aquestes mesures no podran afectar les condicions retributives de les persones afectades per les mateixes i seran d'obligat compliment.

5.3.5. Actuacions derivades

Si l'informe de la CTI conclou l'existència d'indicis suficients d'una situació d'assetjament o ciberassetjament psicològic laboral i/o altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina, al marge de qualssevol altres mesures proposades en el mateix, un cop sigui informada de les conclusions de l'estudi, la Direcció dels Serveis de Recursos Humans iniciarà el corresponent expedient sancionador per determinar l'eventual responsabilitat de la persona o persones denunciades.

Poden constituir faltes disciplinàries de caràcter molt greu, tota conducta que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, de conformitat amb l'article 95.2 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual

s'aprova el text refós de la llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP).

L'article 115 de lletra b) del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, qualifica com a falta molt greu tota actuació que signifiqui discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Quan durant la instrucció d'un expedient disciplinari, s'iniciï un procediment a l'empara del present Protocol quin objecte sigui coincident amb el del procediment sancionador en tramitació, l'OPRL ho posarà en coneixement de la DSRH, que haurà de valorar si atesa la identitat de l'objecte, la tramitació del procediment iniciat per la dita oficina, pot interferir, perjudicant-la, la instrucció de l'expedient disciplinari.

En el cas que, de l'informe d'investigació resulti que les dades aportades per la persona o persones denunciants o els testimonis són falsos, la Direcció dels Serveis de Recursos Humans podrà iniciar actuacions a fi d'exigir la responsabilitat disciplinària en què, eventualment, hagin pogut incórrer.

Quan de l'estudi d'un cas es conclougui, d'acord amb el criteri mèdic del personal facultatiu de vigilància de la salut, que com a conseqüència de l'assetjament, s'han produït danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, es consideraran conseqüència d'un accident laboral als efectes del que estableix la normativa de Seguretat Social vigent i es derivarà l'empleat afectat o empleada afectada a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals, per tal de procedir, si escau, al seu reconeixement.

5.3.6. Seguiment i control de les mesures preventives proposades

El seguiment de l'aplicació de les mesures proposades correspondrà l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals, informant al CSS de l'estat de l'execució d'aquestes.

L'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals també farà un seguiment, individualitzat i periòdic, basat en el model integral de la salut de les persones afectades. Proposarà les mesures que estimi més convenients per garantir la salut de la persona afectada, entre les quals, es realitzarà un seguiment per part del servei de prevenció aliè de vigilància de la salut. Així mateix, proposarà, si es valora necessari, la realització de l'avaluació de riscos psicosocials de l'àmbit afectat per la situació d'assetjament o ciberassetjament psicològic laboral i/o d'altres tipus de discriminacions per a motius diferents del gènere a la feina.

6. ALTRES VIES D'ACTUACIÓ

La presumpta víctima de la situació d'assetjament pot acudir, també, a l'obertura d'un procés

penal, en tant que les conductes assetjadores poden constituir un il·lícit penal, recollit a l'article 173 del Codi Penal.

Així mateix la presumpta víctima pot denunciar, també, la situació davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

L'inici de les actuacions contingudes en aquest protocol no interromp ni amplia els terminis de reclamacions i recursos establerts en la normativa vigent. Sens perjudici de totes les mesures cautelars que puguin adoptar-se, la presentació d'una acció en via judicial deixa en suspens aquest protocol. L'empleat o empleada ho haurà de posar en coneixement a la Direcció dels Serveis de Recursos Humans.

7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE L'APLICACIÓ DEL PROTOCOL I REVISIÓ

7.1. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol

La corporació i els delegats de prevenció faran el seguiment i l'avaluació de l'aplicació del protocol a la Comissió de Seguiment de Riscos Psicosocials, com a mínim, una vegada a l'any a comptar des de la seva aprovació al Ple de la corporació.

7.2. Revisió del protocol

Aquest protocol es revisarà i actualitzarà sempre que del seu funcionament o per imperatiu legal o jurídic se'n derivi aquesta necessitat. En qualsevol cas, en el termini màxim de 4 anys des de la seva aprovació en el Ple de la corporació, es farà una revisió del protocol per valorar la necessitat, o no, de la seva actualització.

Els canvis produïts en la denominació de la direcció, oficina o unitat mencionades en el present protocol, no comportaran necessàriament l'adequació del protocol, ja que les referències que en aquest text s'hi contenen, s'entendran referides, sempre, a aquelles unitats organitzatives que tinguin assignades les competències en matèria de recursos humans i de prevenció de riscos laborals, amb independència de la seva denominació.

8. INDICADORS

La memòria que, sobre la seva activitat, elabora anualment l'OPRL, contindrà com a mínim, els següents indicadors sobre l'aplicació d'aquest protocol, desagregades per la variable sexe/gènere d'acord amb el pla d'igualtat vigent a la Diputació de Barcelona:

- Nombre d'accions d'informació, sensibilització i formació sobre el Protocol realitzades.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament corresponents a l'objecte d'aquest Protocol detectades, amb indicació dels casos que comportaren la constitució de la

CTI.

- Nombre i tipologia de mesures acordades com a conseqüència de l'aplicació del Protocol.

9. MARC NORMATIU I LEGISLACIÓ

9.1. Normativa comunitària

- Resolució del parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball [2001/2339/INI].
- Comissió de la Unió Europea (2001) "Violencia en el Trabajo". Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Doc. 0978/01 ES.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28-03-2002).
- Carta social europea de 3 de maig de 1996.
- Acord marc europeu sobre assetjament i violència en el treball, de 27 d'abril de 2007.
- Resolució del Parlament Europeu sobre les mesures per prevenir i combatre l'assetjament sexual i psicològic en el lloc de treball, en els espais públics i en la vida política en la Unió (2018/2055 (INI) d'11/09/2018)

9.2. Normativa estatal

- Articles 1.1, 9.2, 10, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.
- Articles 173 i del 316 al 318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.
- Articles 2, 4, 14, 15 i 16 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de l'estatut bàsic de l'empleat públic.
- Article 4.2.c) i e) 54.2.c) i g) del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.
- Articles 28 i del 34 al 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei

31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

- Articles 156, 157 i 158 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Article 8.11, 8.12 i 8.13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personal i garantia dels drets digitals.
- Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el reglament de desenvolupament de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre de protecció de dades de caràcter personal.

9.3. Normativa autonòmica

- Articles 15.2, 25.3, i 40.8 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.
- Articles 92 h), 115 b) i 116 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
- Llei catalana 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

9.4. Altres

- Conveni i Recomanació sobre discriminació i ocupació 1958 (núm 111) de l'Organització Internacional del Treball (OIT).
- Conveni sobre seguretat i salut dels treballadors, 1981 (núm. 155) de l'Organització Internacional del Treball (OIT).
- Conveni sobre el marc promocional per a la seguretat i salut en el treball, 2006 (núm. 187)
- Conveni i Recomanació sobre la violència i l'assetjament, 2019 (núm. 190) de l'Organització Internacional del Treball (OIT).
- Repertorio de Recomanacions pràctiques sobre la violència en el lloc de treball en el sector dels Servicios i mesures per combatre-la, aprovat en el 2003 per l'Organització Internacional del Treball (OIT).
- NTP 476 de l'Institut nacional de seguretat i salut en el treball "El hostigamiento psicológico en el Trabajo: mobbing".
- NTP 854 de l'Institut nacional de seguretat i salut en el treball "Assetjament psicològic en el treball: definició".
- NTP 891 i 892 de l'Institut nacional de seguretat i salut en el treball "Procediment de

solució autònoma dels conflictes de violència laboral (I) i (II)

- Criteri tècnic 69/2009, sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball.
- Criteri tècnic 104/2021, sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en Riscos Psicosocials.
- Protocol Marc de Catalunya 2009. Estàndards o criteris comuns d'atenció a persones en situació d'assetjament.

10. ANNEXOS

Annex 1- Sol·licitud mitjançant la qual l'empleat/ada demana que s'estudii la documentació que annexa en sobre tancat.



Sol·licitud

Dades de l'interessat/ada

Nom					
Cognom 1					
Cognom 2					
Tipus de document identificatiu		Número d'identificador			
Telèfon mòbil		Telèfon alternatiu			
Adreça electrònica					
Domicili					
Núm.		Escala		Planta	
				Porta	
				CP	
Població					

Si escau, dades del/de la representant

Nom					
Cognom 1					
Cognom 2					
Tipus de document identificatiu		Número d'identificador			
Telèfon mòbil		Telèfon alternatiu			
Adreça electrònica					

Fets i motivació de la sol·licitud

Sol·licitud

Sol·lito a la persona de referència de l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals que s'estudiï la documentació que annexo en sobre tancat a fi de garantir la confidencialitat de les dades que conté (Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personal i garantia dels drets digitals).

Sobre tancat

Barcelona, d de 20 Signatura de l'interessat/ada

EXCMA. SRA. PRESIDENTA DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA

Us informem que les dades personals facilitades en aquesta sol·licitud es recullen d'acord amb l'article 66 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, i seran objecte de tractament d'acord amb el que preveu el Reglament UE 2016/679, de 27 d'abril, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades, i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Teniu a la vostra disposició la bústia del delegat de protecció de dades (dpd@diba.cat), que resoldrà qualsevol consulta o queixa sobre la vostra privacitat.

Tot i que per aquesta via obtindreu la resposta adequada, podeu presentar, si ho considereu oportú, la reclamació corresponent al web de l'[Autoritat Catalana de Protecció de Dades \(APDCAT\)](#).

Les dades, quan ja no siguin necessàries per a la finalitat que en va motivar la recollida, es conservaran seguint les instruccions de gestió documental i arxiu de la Diputació de Barcelona. Així mateix, no se cediran a persones físiques i jurídiques públiques o privades sense el vostre consentiment, si no és que, per motiu d'una denúncia, s'hagin de facilitar als cossos de seguretat, o si ho autoritza una llei.

Podeu exercir els drets d'accés, rectificació, supressió, oposició i limitació al tractament de les vostres dades a la [Seu electrònica](#) i presencialment o per correu postal al [Registre General](#) de la Diputació de Barcelona.

Si presenteu la sol·licitud per correu postal o certificat, envieu-la a la seu de la Diputació de Barcelona (rambla de Catalunya, 126. 08008 Barcelona). Hi heu d'adjuntar una còpia del DNI o d'un document acreditatiu de la vostra identitat, d'acord amb la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Annex 2- Formulari de denúncia i activació del protocol per part de la persona afectada.

Formulari 2

Denúncia i activació del protocol per part de la persona afectada

Dades de la persona denunciant (persona afectada)

Nom i cognoms	Núm. Empleat	☐ Dona	☐ Home
Telèfon/s de contacte	Adreça electrònica		
Gerència / Direcció	Servei / Oficina	Centre de Treball	

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms	☐ Dona	☐ Home
Gerència / Direcció	Servei / Oficina	Centre de Treball

Descripció dels fets

Indiqueu els fets que es consideren rellevants sobre el possible cas d'assetjament

Documentació annexa

☐ Sí (Especifiqueu-la) ☐ No

Nom i cognoms de possibles testimonis:

En el cas que autoritzi alguna altra persona a rebre informació en relació amb l'expedient que es tramita, indiqueu les dades de la persona autoritzada:

Sol·licitud

Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament i el ciberassetjament psicològic laboral i altres discriminacions per motius diferents del gènere a la feina, del qual tinc coneixement.

Confidencialitat

D'acord amb aquest Protocol, manifesto que tinc coneixement que totes les persones destinatàries i/o depositàries d'aquest cas hem d'actuar amb l'obligació de sigil i reserva, en defensa de la confidencialitat.

Col·laboració en les proves i actuacions que siguin necessàries

Amb la presentació d'aquesta sol·licitud, accepto col·laborar en les proves i les actuacions que siguin necessàries per tal d'investigar el cas.

Localitat i data

Signatura de la persona denunciant

Amb aquesta signatura autoritzeu la unitat responsable del fitxer al tractament de les vostres dades amb la finalitat indicada.

Annex 3- Formulari de sol·licitud d'intervenció sobre un cas d'assetjament o ciberassetjament psicològic laboral i altres tipus de discriminacions per a motius diferents del gènere a la feina.

Formulari 3

Sol·licitud d'intervenció sobre un cas d'assetjament i ciberassetjament psicològic laboral i altres discriminacions per motius diferents del gènere a la feina

Dades de la persona sol·licitant

Nom i cognoms Núm. Empleat ☐ Dona ☐ Home

Telèfon/s de contacte Adreça electrònica

Gerència/Direcció Servei/Oficina Centre de treball

Com a:

- ☐ Persona de referència ☐ Oficina de Prevenció de Riscos Laborals
☐ Delegat/ada de prevenció ☐ Representant dels treballadors/ores
☐ Qualsevol persona que tingui coneixement del cas

Dades de la persona afectada per la situació, si procedeix:

Àmbit afectat

Gerència / Direcció Servei / Oficina Centre de treball

Descripció dels fets

Localitat i data

Signatura de la persona sol·licitant

Nom i cognoms

Amb aquesta signatura autoritzeu la unitat responsable del fitxer al tractament de les vostres dades amb la finalitat indicada.

Annex 4.- Document de consentiment informat de la persona afectada per a la investigació de casos d'assetjament psicològic i ciberassetjament laboral i altres tipus de discriminacions per a motius diferents del gènere a la feina.

Formulari 4

Document de consentiment informat de la persona afectada per a la investigació de casos d'assetjament i ciberassetjament psicològic laboral i altres discriminacions per motius diferents del gènere a la feina. (s'ha de lliurar en un sobre tancat, junt amb el formulari 3, que ha d'acompanyar la sol·licitud d'intervenció, formulari 1)

Dades personals

Nom i cognoms

Núm. Empleat

☐

Dona

☐

Home

Telèfon/s de contacte

Adreça electrònica

Gerència / Direcció

Servei / Oficina

Centre de Treball

Dono el meu consentiment a la Comissió Tècnica d'Investigació perquè activi el Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament i el ciberassetjament psicològic laboral i altres discriminacions per motius diferents del gènere a la feina, del qual tinc coneixement, segons les dades exposades en el formulari 3 de la sol·licitud.

D'acord amb aquest Protocol, manifesto que tinc coneixement que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest cas hem d'actuar amb l'obligació de sigil i reserva, en defensa de la confidencialitat.

Així mateix, accepto col·laborar en les proves i actuacions que siguin necessàries per investigar el cas.

Localitat i data

Signatura

Amb aquesta signatura autoritzeu la unitat responsable del fitxer al tractament de les vostres dades amb la finalitat indicada.

Annex 5.- Document de transmissió d'informació a la Comissió de Seguiment de Riscos Psicosocials (5a) i al Comitè de Seguretat i Salut (5b) sobre el resultat de la investigació de cada cas.

Document de transmissió d'informació a la Comissió de seguiment de riscos psicosocials dels casos de sol·licitud d'intervenció per assetjament i ciberassetjament psicològic laboral i d'altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina.							
Núm. Expedient	Membres de la CTI	A tràmit		Resultat CTI		Mesures correctores	Data execució mesures
		<u>SI</u>	<u>NO</u>	<u>ASSETJAMENT</u> ☐ psicològic ☐ ciberassetjament psicològic ☐ Altres discriminacions per motius diferents del gènere	<u>NO ASSETJAMENT</u>		
		<u>SI</u>	<u>NO</u>	<u>ASSETJAMENT</u> ☐ psicològic ☐ ciberassetjament psicològic ☐ Altres discriminacions per motius diferents del gènere	<u>NO ASSETJAMENT</u>		
		<u>SI</u>	<u>NO</u>	<u>ASSETJAMENT</u> ☐ psicològic ☐ ciberassetjament psicològic ☐ Altres discriminacions per motius diferents del gènere	<u>NO ASSETJAMENT</u>		

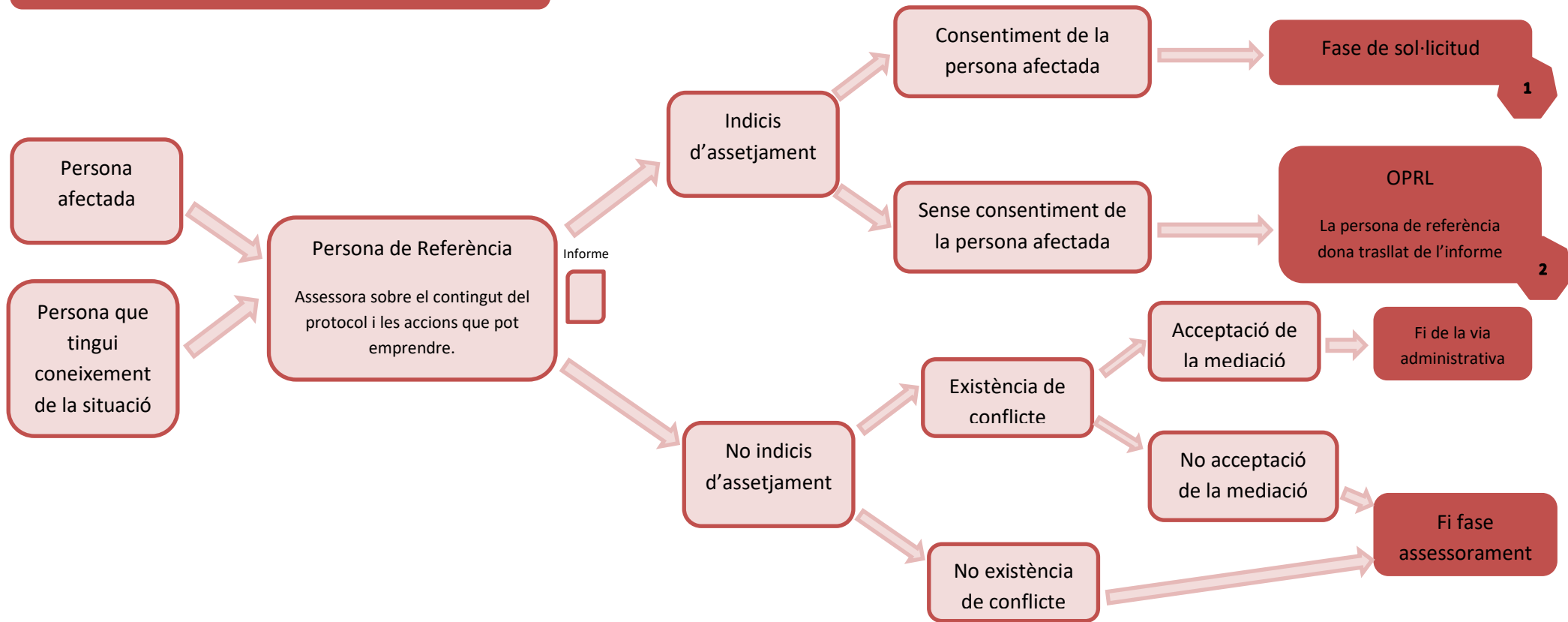
Formulari 5b

Document de transmissió d'informació al Comitè de Seguretat i Salut dels casos de sol·licitud d'intervenció per assetjament i ciberassetjament psicològic laboral i d'altres tipus de discriminacions per motius diferents del gènere a la feina.

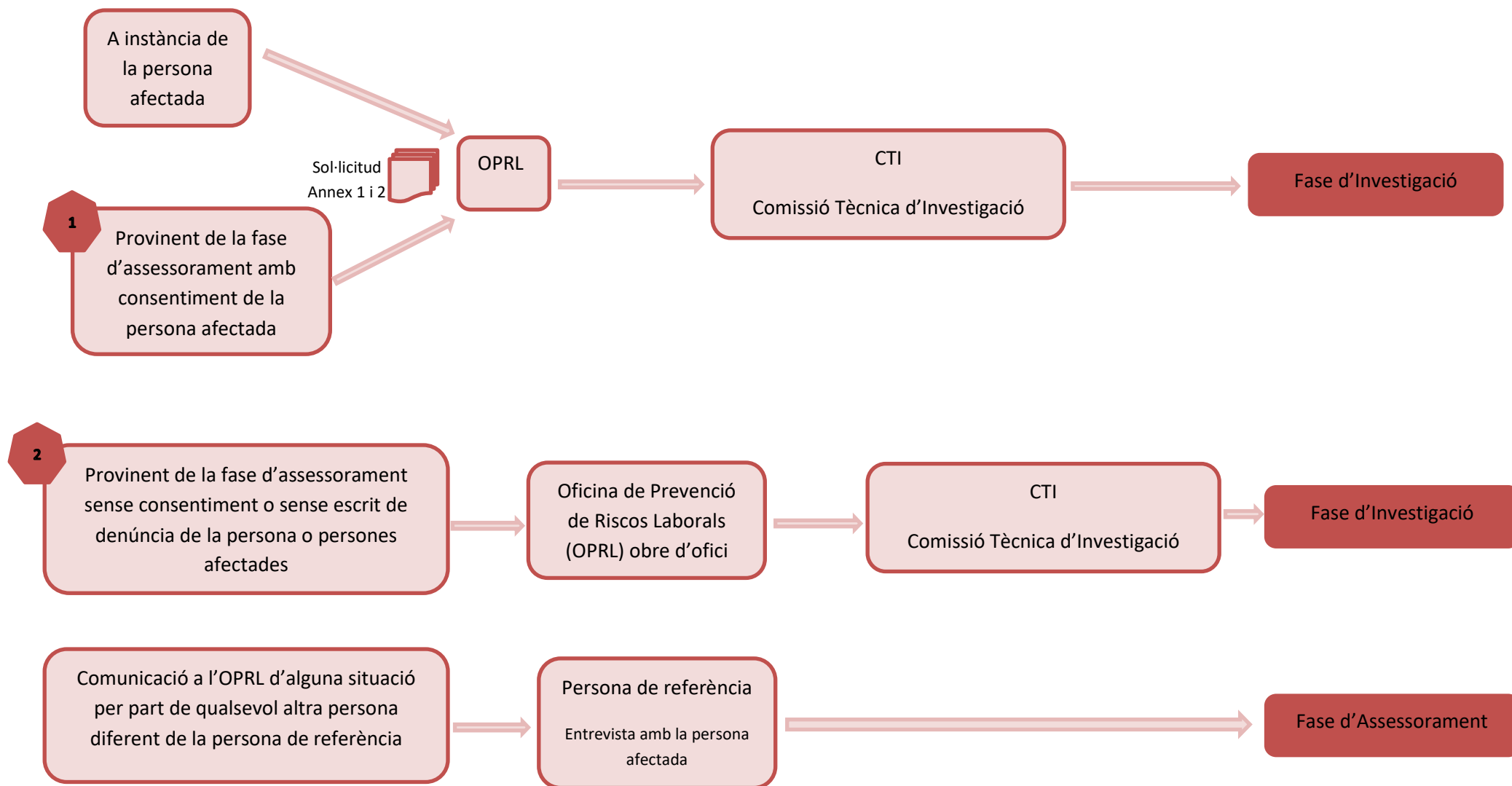
[illegible]

Annex 6.- Diagrama de circuit d'actuacions.

Fase d'assessorament



Fase de sol·licitud



Fase d'investigació

