

**PROTOCOL DE MESURES PER PREVENIR, EVITAR I  
ERRADICAR L'ASSETJAMENT SEXUAL I  
L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE**

*ASSOCIACIÓ PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT SOCIAL - PDS*



Versió I. Entrada en vigor: 19 de desembre de 2023 i vigència fins a: 18 de desembre de 2025.

## OBJECTE I ÀMBIT D APLICACIÓ

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut per les normatives internes i internacionals; no obstant això, diverses realitats ens mostren que la igualtat plena en tots els àmbits és, ara per ara, únicament teòrica.

Malgrat els evidents i constatables progressos en matèria d'igualtat entre tots dos sexes, continuen produint-se situacions de desavantatge de les dones respecte dels homes en l'accés i la permanència en el mercat laboral i en les condicions de feina, tal com revela que siguin més alts l'índex d'instabilitat en l'ocupació i les taxes de temporalitat entre les dones, que sigui molt petita la representació d'aquestes en llocs directius i de responsabilitat, que les retribucions que reben siguin més baixes que les dels homes en feines similars, etc. Tot això aten al fet que els rols, els estereotips i la falta d'implantació de la coresponsabilitat en la nostra societat suposen que les dones, malgrat incorporar-se més al mercat laboral, s'hi incorporin d'una manera pitjor que els homes.

D'altra banda, la violència que les dones pateixen en l'àmbit privat es pot estendre també a l'àmbit públic, concretament a l'àmbit laboral, la qual cosa genera precisament per les diverses facetes que contribueixen a la situació de desavantatge condicions propícies per a l'assetjament sexual o per raó de sexe a la feina.

En aquest àmbit d'aplicació s'inclou també la LGTBIfòbia, entesa com la forma específica de sexisme basada en l'hostilitat general, psicològica i social respecte de les persones que se suposa que volen o tenen pràctiques sexuals amb individus del seu propi sexe o que no s'ajusten al paper predeterminat pel seu sexe biològic.

Per aquest motiu cada vegada hi ha més consciència i sensibilització entre els treballadors i les treballadores, les empreses, les institucions, els agents socials i els ciutadans en conjunt sobre la prevenció i l'erradicació d'aquest tipus de conductes a la feina i sobre la necessitat d'aconseguir unes condicions laborals que respectin i garanteixin la dignitat de les persones.

L'Associació Promoció i Desenvolupament Social (*en endavant Associació PDS*) manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest protocol.

Aquest protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament.

Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i del paper que ocupa i que es desenvolupa a l'epígraf de "Drets i obligacions de la direcció i persones treballadores" d'aquest protocol.

## **Objectius**

Els objectius del present protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat de gènere
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral en què les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

## **Àmbit d aplicació**

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de l'Associació PDS.

És d'aplicació a totes les persones treballadores de l'Associació PDS i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a l'associació.

## CONCEPTES I DEFINICIONS

### Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

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

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

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls 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.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
- Enviar correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà inclosos els digitals.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).

- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

### **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:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

### **Conductes d'assetjament per identitat i/o expressió de gènere**

Tenen la consideració d'assetjament per identitat i/o expressió de gènere, segons el que s'estableix en aquest protocol, les conductes següents:

- Portar a terme actes que comportin aïllament, rebuig o menyspreu públic, notori i explícit, de persones per causa de la seva identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- Burlar-se d'un treballador o treballadora per motiu del seu gènere perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe.

- Adreçar insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Fer servir expressions vexatòries, per qualsevol mitjà, que incitin a exercir la violència contra les persones o les seves famílies per causa de la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una manera intencionada.
- Emetre intencionadament expressions vexatòries que incitin a la violència i que tinguin connotacions transfòbiques.
- Malmetre o destruir objectes o propietats de persones o de les seves famílies per causa de la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- Impedir a una persona, d'una manera intencionada, la realització d'un tràmit o l'accés a un servei públic o un establiment obert al públic per causa de la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- Emetre de manera intencionada i reiterada expressions vexatòries que incitin a la violència i tinguin connotacions transfòbiques en els canals de comunicació, en discursos o en intervencions públiques.
- Portar a terme l'assetjament o mostrar un comportament agressiu envers persones o les seves famílies per causa de la seva identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- Convocar esdeveniments públics o activitats recreatives que tinguin com a objecte la incitació a l'odi, la violència o la discriminació de les persones LGBTI.

### **Conductes d'assetjament per raó d'orientació sexual**

Tenen la consideració d'assetjament per raó d'orientació sexual, segons el que s'estableix aquest protocol, les conductes següents:

- Portar a terme actes que comportin aïllament, rebuig o menyspreu públic, notori i explícit, de persones per causa de l'orientació sexual.
- Adreçar insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Fer servir expressions vexatòries, per qualsevol mitjà, que incitin a exercir la violència contra les persones o les seves famílies per causa de la seva orientació sexual d'una manera intencionada.
- Emetre intencionadament expressions vexatòries que incitin a la violència i que tinguin connotacions homofòbiques, lesbofòbiques o bifòbiques.
- Malmetre o destruir objectes o propietats de persones o de les seves famílies per causa de l'orientació sexual, sempre que aquestes accions no constitueixin delictes o falta de caràcter penal.

- Impedir a una persona, d'una manera intencionada, la realització d'un tràmit o l'accés a un servei públic o un establiment obert al públic per causa de la seva orientació sexual.
- Emetre de manera intencionada i reiterada expressions vexatòries que incitin a la violència i tinguin connotacions homofòbiques, lesbofòbiques o bifòbiques en els canals de comunicació, en discursos o en intervencions públiques.
- Portar a terme l'assetjament o mostrar un comportament agressiu envers persones o les seves famílies per causa de la seva orientació sexual.
- Convocar esdeveniments públics o activitats recreatives que tinguin com a objecte la incitació a l'odi, la violència o la discriminació de les persones LGBTI.

## PRINCIPIIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

### **Respecte i protecció**

- Cal actuar amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'associació.

### **Confidencialitat**

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera 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 tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

### **Suport de persones formades**

- L'associació compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

### **Diligència i celeritat**

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

### **Tracte just**

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.



- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

### **Protecció davant de possibles represàlies**

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per participar en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

### **Col·laboració**

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

### **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'associació 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.

## **DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ I PERSONES TREBALLADORES**

Davant de l'assetjament hi ha obligacions legals imposades a l'associació. Tanmateix, la normativa protegeix les persones treballadores a través de drets i obligacions laborals.

### **Obligacions de l'associació**

1. Garantir a les persones treballadores els drets següents en la relació laboral:
  - a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe,
  - a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
  - al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de les empreses dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

### **Drets i obligacions de les persones treballadores**

1. Drets: tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
2. Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

## PREVENCIÓ

En l'àmbit de la prevenció l'Associació PDS posa l'èmfasi en les actuacions proactives, de manera que s'actuï abans de l'existència d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Les accions de prevenció negociades entre l'Associació PDS i 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 un procediment efectiu (protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries severes.

## PROCÉS D'INTERVENCIÓ I PROTOCOL

El procediment de l'associació 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, Enric Marcos, i les seves dades de contacte són [epelaez@pdsweb.org](mailto:epelaez@pdsweb.org).

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.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'associació, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'associació

adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.

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.

L'Associació PDS crearà una comissió interna formada per persones de l'associació.

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

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

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta a l'annex I. La denúncia es presenta a la persones de referència, Enric Marcos, i les seves dades de contacte són [epelaez@pdsweb.org](mailto:epelaez@pdsweb.org).

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

Les funcions de la comissió d'investigació 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 addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

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

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

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

- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Mesures correctores.

La comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'associació posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació es remet a la direcció de l'associació.

### **Fase 3: Resolució**

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació, la direcció de l'associació 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.

Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i
- 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).

Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Arxivament de la denúncia.

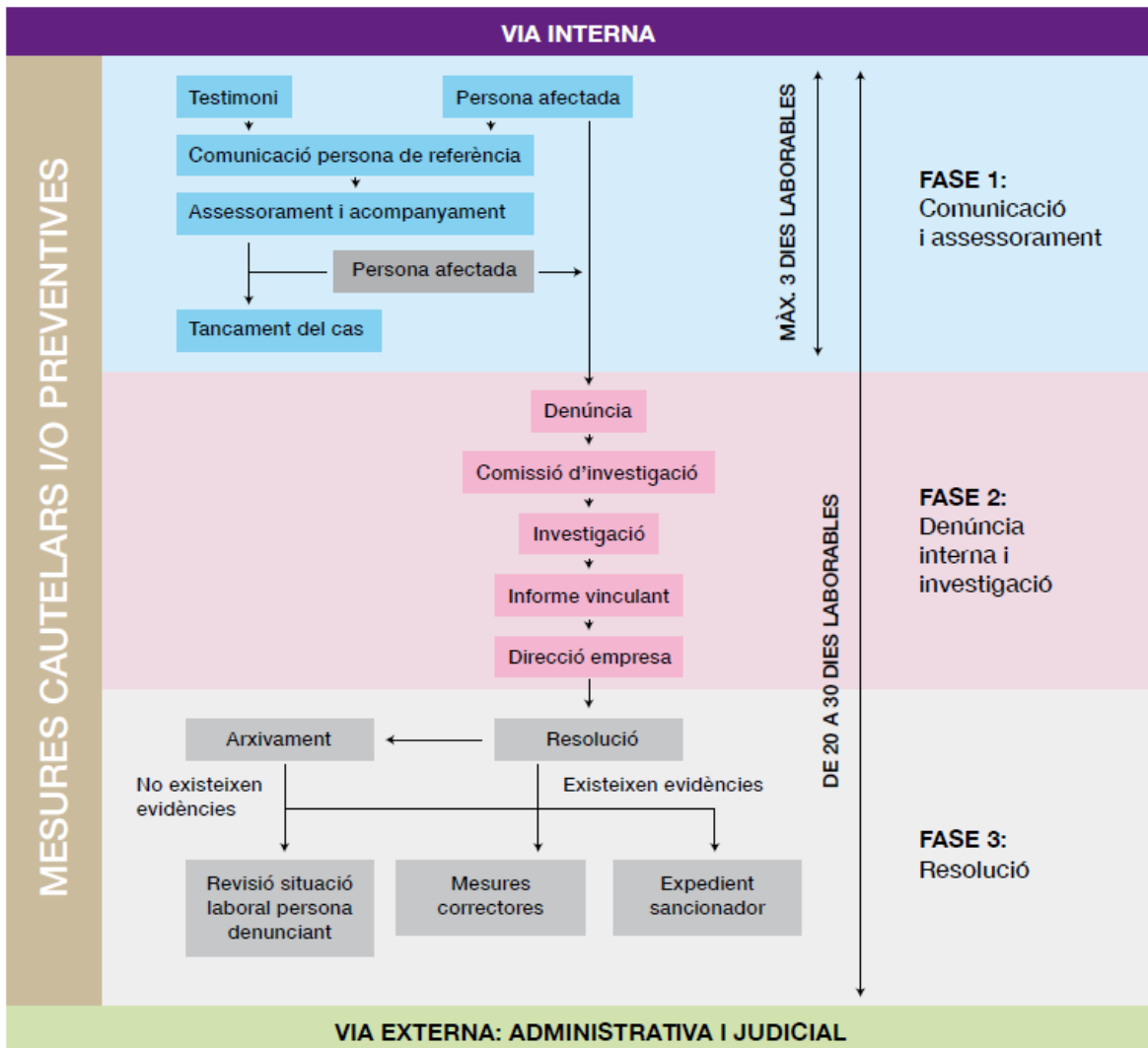
A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

Es tramet 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 pertochi.

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.

A continuació es presenta el 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.





## SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'Associació PDS es reuneix amb la representació de les persones treballadores dos cops a l'any per fer l'avaluació i el seguiment del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Els indicadors desagregats per sexe que s'utilitzen són:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'associació (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'associació durant l'any.

## **INFORMACIÓ A LA PLANTILLA**

En la primera fase d'implementació d'aquest protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui s'hagi d'aplicar, mitjançant sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat que tinguin a l'associació.

Anualment es durà a terme una activitat per informar de les accions realitzades i recordatòria del protocol.

Així mateix cal garantir que el protocol estigui accessible per poder-lo consultar.

## ANNEX I: MODEL DE DENÚNCIA INTERNA

Espai reservat per al Registre d'Entrada

Núm. d'Expedient

[Document d'ús intern. No el publiquis ni en feu difusió]

### Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe <sup>(7)</sup>

#### Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat	Sexe <input type="radio"/> dona <input type="radio"/> home
Domicili del centre de treball	Lloc de treball
Telèfon de contacte	Adreça electrònica

#### Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat	Sexe <input type="radio"/> dona <input type="radio"/> home
Domicili del centre de treball	Lloc de treball
Telèfon de contacte	Adreça electrònica

#### Relat dels fets <sup>(8)</sup>

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

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

<sup>8</sup> Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo

### **ASSETJAMENT PER RAÓ DEL SEXE**

Qualsevol comportament manifestat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

### **ASSETJAMENT SEXUAL**

Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no volgut 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 intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

### **IDENTITAT DE GÈNERE**

Experiència de gènere que una persona sent internament i individualment que pot coincidir o no amb el sexe assignat en el moment de néixer i comprèn la percepció personal del cos que pot suposar, si es tria lliurement, modificar l'aparença per mitjà de la medicina, la cirurgia o altres mitjans i altres expressions de gènere, inclosos la indumentària, el llenguatge i la gestualitat. La identitat de gènere no és el mateix que l'orientació sexual: les persones transsexuals poden identificar-se com a heterosexuales, bisexuals, lesbianes o homosexuals.

### **ORIENTACIÓ SEXUAL**

Capacitat d'atracció emocional, afectiva i sexual profunda de les persones envers persones d'un altre gènere o del mateix gènere o de més d'un gènere, i també les relacions íntimes i sexuals que estableixen.