



**PROTOCOL D'ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE,  
D'ORIENTACIÓ SEXUAL, D'IDENTITAT DE GÈNERE O D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE I ALTRES  
DISCRIMINACIONS EN L'ENTORN LABORAL.**

**CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS**

**Bellaterra, 22 de febrer de 2018**



## **FASES DEL PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT DEL CED (Resum executiu)**

### **Objecte**

L'objecte d'aquest Protocol és establir els mecanismes que permetin determinar l'existència de possibles casos d'assetjament en el lloc de treball i adoptar les mesures preventives i correctores adequades.

### **Fase 1. Comunicació i assessorament**

- Què: es comunica una percepció o sospita d'assetjament.
- Qui: la persona afectada o qui adverteixi la conducta.
- A qui: a un dels membres de la Comissió d'Igualtat, qui serà la "persona de referència".

La persona de referència informará, assessorará i acompanyará en tot el procés a la persona afectada.

### Resultats:

- La persona afectada decideix fer la denúncia interna (amb suport de la persona de referència).
- La persona afectada decideix no fer denúncia interna, però la persona de referència, amb la informació rebuda, creu que cal informar-ne per prendre mesures de correcció o sensibilització.
- La persona afectada i la de referència conclouen que no hi ha evidències de conducta d'assetjament, no es presenta denúncia interna ni s'informa del cas i acaba el procés.

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

- Qui: la persona afectada presenta denúncia interna.
- A qui: a la direcció o als membres de l'equip de direcció.
- Com: per escrit (formularis a l'annex 6).

Resultats: la direcció convoca la Comissió d'Igualtat per valorar i analitzar si hi ha indicis d'assetjament, si el cas ho requereix, pot crear-se una Comissió Tècnica d'Investigació (amb la participació membres experts, externs al CED) que estudiï el cas, entrevisti a les persones implicades i emeti un informe vinculant.

### **Fase 3. Resolució**

Segons l'informe vinculant, la direcció del CED procedirà a incoar l'expedient sancionador que es determini en cada cas o bé si no hi ha evidències suficientment provades, es prendran mesures de correcció i sensibilització genèriques, si es considera necessari, o s'arxivará el cas.

Durada del procediment: Un mes com a màxim des de la presentació de la sol·licitud.

Confidencialitat: Les persones que intervenen en el procés tenen l'obligació de guardar estricta confidencialitat i reserva.

Arxiu i custòdia de l'expedient: a càrrec de la gerència del CED.

### Documents dels què es disposa en annex:

- Competències i responsabilitats de les persones implicades en el procés.
- Tipus d'actuacions a realitzar.
- Definicions de tipologies d'assetjament
- Tipus de comportaments hostils.
- Referències legislatives.
- Formularis de denúncia interna.



## **Introducció**

Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara hi ha en la nostra societat és la presència de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere en l'entorn laboral. Aquest fenomen, a més, atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no-discriminació per raó de sexe, la seguretat, la salut i la integritat física i moral.

Aquest Protocol, que reuneix en un sol document les actuacions per a prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions que es puguin produir al Centre d'Estudis Demogràfics (en endavant CED), també representa un compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per a garantir la salut de les persones que han patit aquestes situacions.

Així mateix, aquest Protocol dóna resposta a una de les mesures a implementar del Pla d'Igualtat del CED aprovat el 30/03/2017. El Pla d'Igualtat és, alhora, el principal instrument de prevenció contra l'assetjament en l'entorn laboral. Per analogia, aquest Protocol també pot ser utilitzat en casos d'altres tipus d'assetjament i/o discriminació al lloc de treball.

## **Objecte**

L'objecte d'aquest Protocol és establir els mecanismes que permetin determinar l'existència de possibles casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere al CED i altres discriminacions en el lloc de treball. Adoptar les mesures preventives i correctores adequades a l'efecte de resoldre les situacions esmentades dins l'àmbit de la pròpia institució, sense perjudici que la persona afectada opti per altres vies administratives o judicials diferents d'aquesta.

## **Definicions d'aquest Protocol**

S'entén com a assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu. Així mateix, s'entén com a assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere qualsevol comportament dut a terme en funció del sexe, l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu (annexos 3 i 4).

## **Àmbit d'aplicació**

El constitueixen tots els membres del CED sigui quina sigui la funció que hi desenvolupen i sigui quin sigui el seu tipus d'adscripció. S'estén als membres de col·lectius de la Universitat Autònoma de Barcelona (en endavant UAB) i al personal de les empreses externes contractades per la UAB i/o el CED que prestin els seus serveis en les dependències del propi Centre o en el seu entorn laboral\*. També s'hi inclouen aquelles persones que no formen part de cap dels col·lectius anteriors però que són usuàries de serveis proporcionats pel CED o executen activitats dins les dependències del Centre.

---

\* Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral". Inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials del CED.

L'aplicació d'aquest Protocol no exclou l'aplicació de la normativa en matèria d'assetjament laboral vigent en cada moment\*\*.

## **Iniciació del procediment**

### Fase 1. Comunicació i assessorament

Aquesta fase del procediment intern s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

- Quin és l'objectiu?

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.

- Qui pot fer la comunicació?

La comunicació la pot fer la persona afectada o qualsevol persona que adverteixi una conducta d'assetjament.

- Quan i com es formula la comunicació?

Una vegada passats els fets, cal formular la comunicació tan aviat com sigui possible per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten

Aquesta comunicació es pot fer mitjançant escrit, correu electrònic o conversa.

- A qui es presenta la comunicació?

La comunicació s'ha de presentar a algun dels membres de la Comissió d'Igualtat. A aquesta persona l'anomenarem la persona de referència.

- Quines actuacions realitza la persona de referència?

La persona de referència s'encarrega d'informar, assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada. És per això que les seves actuacions són:

- Informar i assessorar la persona afectada: La persona de referència ha d'informar la persona afectada sobre el contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre. En el supòsit que la persona afectada decideixi presentar la denúncia interna, la persona de referència ha de donar-li suport en la seva redacció. També ha d'informar la persona afectada sobre la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern (psicològic, legal,...), així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.
- Acompanyar la persona afectada en tot el procés: La persona de referència ha d'acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què tot el procés finalitzi.

---

\*\* Es pot consultar la documentació del Consell de Relacions Laborals de Catalunya i en concret els treballs de la Comissió d'Igualtat i del Temps en el Treball.

- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives: La persona de referència pot proposar a la direcció del CED, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Quins són els resultats possibles?

Els resultats d'aquesta fase poden ser:

- Que la persona afectada decideixi presentar denúncia interna. En aquest cas la persona de referència li ha d'oferir assessorament i suport per concretar la denúncia.
- Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia interna 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, s'ha de posar en coneixement de la direcció o de l'equip de direcció del CED, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal que s'adoptin mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que es considerin necessàries per fer front als indicis percebuts. Exemples de mesures: campanya de sensibilització de tolerància zero envers l'assetjament, diagnosi i/o revisió de mesures d'igualtat, difusió del Protocol, etc.
- 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.
- Com i qui custodia la documentació?

La persona de referència és la 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 interna, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

En tots els casos, s'han de tenir en compte les comunicacions rebudes a efectes estadístics per al seguiment del Protocol per part del Centre, sense identificar les dades de les persones implicades.

## Fase 2: Denúncia interna i investigació

La investigació s'inicia a partir de la denúncia interna realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

- Quin és l'objectiu?

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 mesures d'intervenció.

- Qui fa la denúncia interna?

La denúncia interna l'ha de presentar la persona afectada, assessorada, si així ho sol·licita, per la persona de referència.

- A qui es presenta la denúncia interna?

El procediment s'inicia presentant a la direcció o a l'equip de direcció, una sol·licitud per escrit. Aquesta sol·licitud s'ha d'acompanyar d'un sobre tancat que ha de contenir la relació dels fets que motiven la sol·licitud d'intervenció (vegeu l'annex 6).

A la vista de la sol·licitud presentada, la direcció ha de convocar la Comissió d'Igualtat per valorar si hi ha indicis d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere, d'expressió de gènere, o altre tipus d'assetjament o discriminació al lloc de treball. Si el cas ho requereix, es crearà una Comissió Tècnica d'Investigació.

- Quines actuacions realitza la Comissió Tècnica d'Investigació?

Les funcions de la Comissió Tècnica d'Investigació són:

- Analitzar la documentació que s'adjunta a la denúncia interna.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciada ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, es pot demanar que es faci una explicació addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els possibles testimonis i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre un informe vinculant.

- Com ha de ser l'informe de la Comissió Tècnica d'Investigació?

El procés d'investigació ha de concloure amb l'informe vinculant on s'inclouin les conclusions a les quals s'han 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 que ha presentat la denúncia interna. Identificar les 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 interna i circumstàncies.
- Circumstàncies agreujants observades.\*\*\*
- Conclusions.
- Mesures correctores.

Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum

---

\*\*\*

- La persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- Hi hagi dues o més persones assetjades.
- S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.
- La persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- La persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per un metge/essa.
- Es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.



d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.

- Qui gestiona l'expedient i l'informe?

La Comissió Tècnica d'Investigació és la responsable de la gestió i custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase (comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.). El CED ha de posar a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la Comissió Tècnica d'Investigació s'ha de remetre a la direcció del Centre (o a la persona en qui delegui per a la resolució).

### Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió Tècnica d'Investigació, la direcció del CED, o la persona en qui delegui, ha d'emetre una resolució del cas que contingui els resultats d'aquest informe, que poden ser:

- Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: Incoació de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara, canvi de lloc i, si correspon, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).
- Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: Arxiu de la denúncia interna.

A la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia interna, els fets constatats i les conclusions de la Comissió Tècnica d'Investigació, que han de ser motivades d'acord amb el contingut de l'informe i les mesures correctores que se'n deriven.

S'ha de trametre una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada. En el cas de l'obertura d'un expedient sancionador, s'ha d'actuar segons la normativa vigent en la matèria. L'assetjament es considera falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas. És molt important establir sancions coherents amb la gravetat de les conductes, tenint especial consideració de les circumstàncies agreujants que constin en l'informe. És aconsellable que el règim de sancions s'estableixi en diàleg amb persones expertes en la matèria.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent a la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent de l'Estatut dels treballadors, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui.

Així mateix, i per tal de garantir la protecció de totes les parts implicades, quan del procés d'investigació se'n derivi que la denúncia no estava fonamentada, que les dades aportades o els testimonis són falsos o s'aprecii mala fe en l'aplicació d'aquest Protocol, l'equip de direcció podrà incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones que han iniciat o participat en el desenvolupament del tràmit.

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

### **Comissions**

La Comissió d'Igualtat és la que porta a terme el seguiment del Pla d'Igualtat. És integrada per quatre membres representants dels diferents col·lectius del CED. Es pot fer càrrec de la fase prèvia d'una denúncia en aquest àmbit i recolzar a la direcció i a la Comissió Tècnica d'Investigació, si se li demana. La persona de referència haurà de pertànyer a aquesta Comissió.

La Comissió Tècnica d'Investigació en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere estarà formada per tècnics especialistes en els seus respectius àmbits. En formaran part:

- El/la director/a de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB, o la persona que delegui.
- El/la cap del Gabinet Jurídic de la UAB, o la persona que delegui.
- Un/a psicòleg/loga especialista en matèria d'assetjament sexual nomenat per la direcció del CED, si es considera necessari.
- Dues persones representants del CED pertanyents a la Comissió d'Igualtat.

La Comissió Tècnica d'Investigació és l'encarregada d'escoltar i atendre la persona afectada i de posar en funcionament els mecanismes d'ajuda i suport necessaris per resoldre els casos concrets, independentment de la qualificació final dels fets.

La Comissió Tècnica també ha d'investigar i determinar els fets denunciats i emetre un informe de la seva intervenció. En l'exercici de les seves funcions, la Comissió pot demanar els informes necessaris i sol·licitar, si escau, la col·laboració de qui pugui correspondre per dur a terme les seves actuacions.

Cal que aquesta Comissió Tècnica tingui en compte una sèrie de principis, que en els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, ha de tenir en consideració:

- Principi de lleialtat institucional.
- Principi d'equitat.
- Principi de respecte a la dignitat personal.
- Principi de no discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principi de confidencialitat.
- Principi de voluntarietat.
- Principi d'oportunitat.
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- Principi de celeritat.

Són aplicables als membres d'ambdues comissions les disposicions referents a l'abstenció i la recusació regulades a la legislació vigent.

### **Durada del procediment**

El procediment té una durada màxima d'un mes des que es presenta la sol·licitud. Aquest termini es pot prorrogar quan sigui necessari, segons la complexitat del cas.

### **Seguiment del cas**

Correspon a la Comissió d'Igualtat acordar d'efectuar el seguiment i el control del cas, quan ho consideri necessari.

### **Arxiu i custòdia de l'expedient**

Un cop finalitzat el procediment i implementades les actuacions acordades, es remet tot l'expedient, inclosa la resolució de la direcció del CED, a la gerència del CED perquè l'arxivi i el custodii.

### **Confidencialitat**

Aquest procediment, i la documentació que en forma part, és confidencial. Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, es recomana que des del moment en què es formuli la denúncia, la persona o persones responsables de la iniciació i tramitació assignin uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, per preservar-li la identitat.

### **Difusió**

El CED ha de difondre l'aprovació d'aquest Protocol a través d'aquells mitjans que consideri més efectius. Aquesta tasca de difusió s'ha de dur a terme anualment.

### **Disposició addicional**

El CED ha de posar els mitjans necessaris per facilitar la formació específica als membres de la Comissió d'Igualtat.

### **Disposició final**

Aquesta normativa entra en vigor l'endemà de la seva aprovació.

### **Revisió del procediment**

Aquest procediment es revisarà i es modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic, amb la consulta i participació prèvies de les persones expertes que es cregui convenient.



## ANNEX 1

### COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS

Les actuacions en l'aplicació d'aquest Protocol tindran en compte els motius d'abstenció i de recusació en els procediments recollits als articles 28 i 29 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.

#### La direcció

- Ha de vetllar per la millora contínua de les condicions de treball i perquè les relacions entre tot el personal del CED guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Ha de garantir la informació al personal del CED dels drets que té i de les lleis que l'emparen, així com de les sancions preceptives i del procediment per formular consultes, queixes i denúncies.
- Ha d'impulsar aquest Protocol quan hi hagi una sol·licitud d'actuació.
- Ha de vetllar pel compliment d'aquest Protocol.
- Ha de convocar la Comissió d'Igualtat i una Comissió Tècnica d'Investigació, quan les circumstàncies o requereixin.
- Ha de nomenar les persones representants del CED que hauran de formar part de la Comissió Tècnica d'Investigació, si fos el cas que es considerés necessària.
- Ha de garantir que les persones implicades puguin aportar, durant totes les actuacions, la informació que considerin adient.
- Ha de procedir d'acord amb les conclusions i recomanacions fetes per la Comissió d'Igualtat o per la Comissió Tècnica d'Investigació, si fos el cas.
- Ha de vetllar per l'aplicació de les mesures correctores, un cop finalitzada la intervenció.
- Ha de fer executar les mesures correctores i preventives que sigui possible d'aplicar i recomanades per les persones que hagin investigat i estudiat el cas, per tal de solucionar el problema i/o evitar l'aparició de nous casos.
- Ha de trametre informació sobre els casos denunciats i resolts a l'inici i la finalització de les diferents fases a l'equip de direcció, així com sol·licitar-ne el seu suport. En formen part: el director/a, el/la gerent, el sotsdirector/a.

#### La Comissió d'Igualtat del CED

- És responsable de la realització del diagnòstic de la situació objecte de queixa o denúncia en la fase en què un dels seus membres actua com a persona de referència.
- Ha de col·laborar amb els membres de la Comissió Tècnica d'Investigació, si fos el cas, facilitant-los la documentació i els informes que requereixin en l'estudi de la denúncia.
- Ha de fer el seguiment de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.
- Ha d'elaborar informació sobre els casos denunciats i resolts a l'inici i a la finalització de les diferents fases.

#### La Comissió Tècnica d'Investigació

- Ha de fer la investigació de tots els casos en que la direcció o l'equip de direcció del CED sol·liciti la seva intervenció per causa d'indicis d'assetjament i ha d'emetre un informe amb les conclusions de la seva investigació i les propostes d'actuació.
- Ha de donar, si escau, assessorament tècnic i suport adequat a les persones afectades pel possible assetjament, i valorarà la conveniència d'intervenció de serveis

especialitzats en l'àmbit de la medicina i/o psicologia per tal d'evitar o minimitzar al màxim la seva possible afectació.

- La Comissió Tècnica d'Investigació, constituïda com a òrgan administratiu col·legiat, regirà el seu funcionament amb criteris assimilables als previstos en les disposicions relatives al funcionament d'òrgans col·legiats de la Llei 30/1992, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu.

#### L'equip de direcció i els/les IP dels grups de recerca del CED

- Tenen la responsabilitat de vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i altres riscos de naturalesa psicosocial.
- Han de col·laborar en l'aplicació d'aquest Protocol quan la seva activació afecti als membres del seu grup.
- Han d'executar, si escau, les mesures correctores a aplicar.

## ANNEX 2

### ACTUACIONS

#### ACTUACIONS PREVENTIVES

S'impulsaran les següents actuacions preventives en la mesura que es consideri necessari:

1. Elaborar estratègies de sensibilització.
2. Oferir formació i informació:
  - Informar de l'existència del Protocol d'assetjament i fer-ne difusió anualment al personal dels diferents col·lectius laborals del CED.
  - Establir una bústia de correu electrònic on es puguin fer consultes i des d'on es puguin rebre assessorament sobre assetjament.

#### ACTUACIONS D'INTERVENCIÓ

1. L'actuació s'inicia a partir d'una sol·licitud d'intervenció per escrit i registrada adreçada a la direcció o a una persona de l'equip de direcció (fase 2).

La sol·licitud pot provenir de la persona afectada, de la persona responsable de Prevenció de Riscos Laborals, del grup de recerca o del servei afectat, que prèviament s'hauran posat en contacte amb la persona de referència (fase 1). En el cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest Protocol.

Si la persona no dóna el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, les persones responsables de prevenció duran a terme les actuacions que considerin oportunes.

Durant totes les actuacions, les persones implicades podran estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, si així ho prefereix i vol prescindir de la persona de referència integrant de la Comissió d'Igualtat del CED.

2. El director/a o l'equip de direcció actuarà conseqüentment:  
Si es tracta d'un conflicte laboral interpersonal o altres situacions aplicarà, si escau, les mesures correctores que aconselli l'informe de la Comissió corresponent o activarà els Protocols de resolució de conflictes interpersonals o de mediació, si n'hi ha. Informarà per escrit a les persones afectades de la resolució de la seva sol·licitud. Si de l'informe se'n deriva que hi ha indicis d'un presumpte cas d'assetjament, s'informarà a la resta de membres de l'equip de direcció.
3. El director/a valorarà la informació disponible i podrà optar per:  
Convocar la Comissió d'Igualtat i, quan ho requereixi el cas, constituir una Comissió Tècnica d'Investigació i establir les mesures cautelars necessàries per evitar que les parts implicades no pateixin cap mena de perjudici, evitant especialment que no es doni una doble victimització.
4. En aquest cas, la Comissió d'Igualtat o la Comissió Tècnica d'Investigació estudiarà el cas amb les eines que consideri necessàries (a aquests efectes, s'elaboraran els

corresponents procediments tècnics) i emetrà un informe, que inclourà les conclusions i, si escau, les propostes de mesures correctores, que elevarà a la direcció.

5. El director/a, d'acord amb el resultat de la investigació de la Comissió encarregada de l'estudi de la denúncia, durà a terme les actuacions necessàries i obrirà, si escau, un expedient i donarà per finalitzada l'aplicació del Protocol.
6. De totes aquestes actuacions i de la resolució adoptada amb les mesures correctores proposades, s'informarà a les parts implicades.
7. Quan l'estudi d'un cas conclouï que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, bé siguin físics, bé siguin psíquics, es considerarà com a accident laboral i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per tal de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut sofrir.
8. El seguiment de l'execució i del compliment de les mesures correctores de l'aplicació d'aquest Protocol, correspondrà a la Comissió d'Igualtat, si és el cas, fins al tancament de les actuacions.



## ANNEX 3

### DEFINICIONS

Es considera *violència física* aquelles conductes verbals o físiques amenaçadores, intimidatòries, abusives o assetjadores relatives a la producció d'un dany corporal més o menys immediat.

S'entén per *assetjament*, en termes genèrics, tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat, l'orientació sexual o el sexe d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.

S'entén per *assetjament sexual* la situació que produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

S'entén per *assetjament per raó de sexe* qualsevol comportament que, en funció del sexe d'una persona, té el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Es consideraran sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

S'entén per *assetjament psicològic o moral (mobbing)* tota conducta reiterada en un període de temps més o menys perllongat, efectuada per una o diverses persones i dirigida generalment contra una altra, que tingui per finalitat o efecte un tracte objectivament degradant amb la consegüent lesió de la integritat moral de la persona afectada i la degradació del seu ambient de treball o d'estudi. Aquesta conducta es manifesta principalment en comportaments, paraules, intimidacions, actes, gestos i escrits unilaterals que tenen per objecte o per efecte atemptar contra la personalitat, la dignitat o la integritat moral d'una o diverses persones, mentre duen a terme les seves activitats laborals. Poden posar en perill la seva ocupació o la seva trajectòria discent o crear un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu en el desenvolupament d'aquestes mateixes activitats.

El que diferencia l'assetjament psicològic d'altres problemes derivats de l'organització del treball és:

- Intencionalitat de causar dany, susceptible de ser considerada un il·lícit penal.
- Focalització en una o diverses persones.
- Repetició dels fets.
- Freqüència.
- Continuitat en el temps.

En absència d'aquestes característiques, pròpies de l'assetjament psicològic, podem parlar d'altres factors de risc en l'organització del treball, com ara els conflictes interpersonals, conflictes de rol, etc.

Com a *persona afectada* s'entén tot membre del personal investigador, tècnic o administratiu vinculat al CED (incloent el personal en formació) que pateixi una situació de les definides anteriorment. Les persones que tenen un paper rellevant en l'aplicació i l'execució de les mesures adoptades en el procediment es consideren *parts implicades*, ja sigui l'equip de govern, la gerència, els responsables acadèmics o d'administració i, si escau, la persona assetjadora.

## TIPOLOGIA DE LES ACCIONS D'ASSETJAMENT

L'assetjament psicològic en el treball o en l'estudi és un fenomen que presenta modalitats diferents:

- Assetjament vertical descendent (bossing): pressió exercida per una persona de rang superior (IP, responsable de servei...) sobre una o més persones del seu àmbit d'activitat.
- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per una persona o un grup sobre algú de rang superior (IP, responsable de servei...).
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per una persona o per un grup sobre un dels seus companys/es.

### 1. Conductes d'assetjament

Les *conductes d'assetjament* han estat objecte de diversos estudis científics. Leymann (1996)\* distingeix un seguit de comportaments (Annex 4) que es manifesten de maneres molt diverses i els classifica, segons la finalitat, en:

- Activitats que tenen per objectiu reduir les possibilitats de la víctima de comunicar-se o mantenir contactes socials.
- Activitats per evitar que la víctima pugui mantenir contactes socials.
- Activitats dirigides a desacreditar la víctima o minar-ne la reputació personal o laboral.
- Activitats dirigides a reduir o augmentar la feina de la víctima i aconseguir-ne així el descrèdit professional.
- Activitats per desestabilitzar la salut física o psíquica de la víctima.

### 2. Què es considera assetjament?

Els trets més característics per poder identificar una situació d'assetjament psicològic són els següents:

- L'existència de dues parts.
- La/les persona/es assetjadora/es, amb comportaments i actituds hostils, dominants o vexatoris.
- La víctima, en una posició desavantajosa.
- L'existència d'una situació asimètrica: la correlació de forces ha de ser desequilibrada, ja sigui perquè la víctima no pugui defensar-se o fugir, ja sigui per motius socials (posició jeràrquica, categoria professional), per motius econòmics (dependència material, estabilitat laboral), o bé per causes físiques (edat, força o resistència física) o psíquiques (amor propi de la víctima, carisma de la persona assetjadora).
- Els comportaments han d'estar clarament destinats a fer mal a la víctima i amb determinació, ja sigui a través d'actituds destinades a desacreditar-la, discriminar-la, ofendre-la, humiliar-la, intimidar-la o violentar-la.
- L'adopció d'aquests comportaments ha de ser sistemàtica i perllongada en el temps.
- Els comportaments han d'estar clarament destinats i focalitzats sobre una persona o bé un grup molt reduït de persones.
- Normalment, durant la primera fase, la persona agressora adopta els comportaments d'assetjament de manera secreta, oculta o subtil.
- L'objectiu bàsic dels comportaments de l'assetjament és alliberar-se d'una persona o fer-li el buit perquè resulta incòmoda, ja sigui per motius personals, professionals, sindicals, econòmics, polítics, religiosos, ideològics o qualsevol altre dels que es troben recollits com a drets reconeguts per la legislació vigent.

---

\* Heinz Leymann (1996) The Content and Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.

### 3. Què no s'ha de considerar assetjament?

- *Un acte singular*: una discussió, un càstig o un mal humor puntual, un canvi de lloc o de centre de treball sense consulta prèvia però justificat, un canvi d'horari no programat, etc.
- *Un fet col·lectiu de tipus organitzatiu*, encara que no sigui justificat ni tampoc prèviament consultat: no cobrament d'un complement de productivitat, disminució del sou, modificació de l'horari de treball, anul·lació de la realització d'hores extraordinàries, etc.
- *La pressió que es pateix a la feina* per treballar més i millor. L'exercici arbitrari del poder empresarial, que busca un aprofitament més gran del treballador/a, es diferencia de l'assetjament en el fet que no té la intenció d'ocasionar un perjudici al treballador/a.
- *La pressió que es pot patir en l'estudi*, encaminada de bona fe —encara que sigui errònia— a obtenir més rendiment del discent. Aquest exercici, a voltes arbitrari, es diferencia de l'assetjament de provocar cap perjudici a l'estudiant.
- *Els conflictes entre dos interlocutors o més*, per molestos que siguin. Cal tenir present que en un conflicte hi ha dos interlocutors que no estan d'acord i que discuteixen, amb més o menys fortuna, però al mateix nivell. Per contra, en l'assetjament no hi ha discussió perquè no es vol resoldre cap problema; tot al contrari, la persona assetjadora el que pretén és frenar o impedir qualsevol comunicació. En qualsevol cas, també pot escaure una intervenció per establir criteris objectius de relació.
- *L'exposició continuada a unes condicions de treball o d'estudi negatives* inherents a la tasca, ja siguin físiques (manipulació de pesos excessius), higièniques (inhalació de contaminants), ergonòmiques (estar dempeus tota la jornada), psicosocials (exigències de la tasca superiors a la capacitat de la persona), organitzatives (ritme de treball excessiu) o socials (sou baix).
- *Les crítiques constructives* freqüents o les avaluacions relatives al treball o a l'estudi, sempre que siguin explícites i no estiguin al servei d'un intent de represàlia.
- *La supervisió o el control de la feina* sempre que no afecti la dignitat del treballador/a o l'estudiant.
- *El comportament poc respectuós o insultant* que una persona de rang superior o un company té amb tothom, sempre que no utilitzi procediments perversos. Tot i això, aquest tipus de comportament hauria de ser inadmissible dins del CED.

Qualsevol d'aquestes situacions, si s'exerceix de manera abusiva, pot requerir una intervenció preventiva per millorar el funcionament de l'organització.

### EVOLUCIÓ I FASES DEL PROCÉS D'ASSETJAMENT

L'assetjament no és un fet concret i puntual. En la majoria d'estudis es descriu una evolució del fenomen, que es pot desenvolupar en diferents fases. Leymann, pel que fa a l'àmbit laboral, distingeix quatre fases d'evolució:

1. *Conflicte*. En un entorn saludable els conflictes en l'àmbit laboral poden considerar-se un signe de dinamisme institucional. Ara bé, aquests conflictes es poden tornar crònics de manera exterioritzada o encoberta, i les resolucions tancar-se en fals. Aquestes situacions poden derivar en possibles accions d'assetjament.

2. *Estigmatització.* Es caracteritza perquè la persona afectada comença a rebre atacs psicològics, d'una o de diverses persones, sense que qui ho presencia intervingui per a evitar-ho. Les situacions d'assetjament solen ser conegudes per més persones, que es comporten com a subjectes passius per por de resultar-ne perjudicades.

3. *Intervenció.* Quan les instàncies directives prenen consciència de la gravetat i calen mesures d'intervenció, les mesures es poden orientar a la resolució del conflicte o, contràriament, a negar i ocultar el problema, la qual cosa incrementa la gravetat de la situació i el malestar de la persona afectada.

4. *Eliminació.* En cas que el conflicte es torni crònic, es pot etiquetar la persona com a empleat o empleada difícil, problemàtica o amb malalties mentals; l'estadi més extrem comporta la marginació o l'exclusió de la vida laboral a través de l'anorreament, l'acomiadament o la baixa laboral.

## COMPORTAMENTS HOSTILS

D'acord amb els treballs de Heinz Leymann (1996), en els casos d'assetjament es donen un seguit de comportaments hostils de forma reiterada, freqüent i continuada en el temps, focalitzats i amb una clara intenció de fer mal. Leymann defineix 45 comportaments hostils i que s'observen més freqüentment:

- La persona assetjadora no permet a la víctima la possibilitat de comunicar-se.
- S'interromp contínuament a la víctima quan parla.
- Els companys li impedeixen d'expressar-se.
- Els companys li criden, li xisclen i l'injurien en veu alta.
- Es produeixen atacs verbals criticant treballs que ha realitzat.
- Es produeixen crítiques cap a la seva vida privada.
- S'atempta a la víctima amb trucades telefòniques.
- Se l'amenaça verbalment.
- Se l'amenaça per escrit.
- Es rebutja el contacte amb la víctima (evitant el contacte visual, mitjançant gestos de rebuig, desdeny o menyspreu, etc.).
- Se n'ignora la presència, per exemple dirigint-se exclusivament a tercers (com si no la veiessin o no existís).
- No es parla mai amb la víctima.
- No se li deixa que se'ns dirigeixi.
- Se li assigna un lloc de treball que l'aïlla dels seus companys.
- Es prohibeix als seus companys de parlar amb aquesta persona.
- Es nega la presència física de la víctima.
- Es maleeix o es calumnia a la víctima.
- La persona assetjadora fa córrer tafaneries i rumors sobre la víctima.
- Es ridiculitza a la víctima.
- S'atribueix a la víctima un trastorn mental.
- S'intenta forçar un examen o diagnòstic psiquiàtric.
- S'inventa una suposada malaltia de la víctima.
- Se n'imiten els gestos, la postura, la veu i el tarannà amb vista a ridiculitzar-los.
- Se n'ataquen les creences polítiques o religioses.
- Es fa burla de la seva vida privada.
- Es fa burla dels seus orígens o de la seva nacionalitat.
- Se l'obliga a fer un treball humiliant.
- Es segueix, anota, registra i consigna inequitàtivament el treball de la víctima en termes malintencionats.
- Es qüestionen o contesten les decisions preses per la víctima.
- Se la injuria en termes obscens o degradants.
- Se l'acorrala sexualment amb gestos o proposicions.
- No s'assigna cap tasca a la víctima.
- Se la priva de qualsevol ocupació i es vetlla perquè no pugui trobar cap tasca per ella mateixa.
- Se li assignen tasques totalment inútils o absurdes.
- Se li assignen tasques noves sense parar.
- Se li assignen tasques molt inferiors a la seva capacitat o competència professional.
- Se l'obliga a executar treballs humiliants.
- Se li assignen tasques que exigeixen una experiència superior a les seves competències professionals.

- Se l'obliga a dur a terme treballs perillosos o especialment nocius per a la salut.
- Se l'amenaça físicament.
- S'agredeix físicament la víctima, però sense gravetat, a títol d'avertiment.
- Se l'agredeix físicament, però sense contenir-se.
- Se li ocasionen voluntàriament despeses amb intenció de perjudicar-la.
- S'ocasionen desperfectes en el lloc de treball o en el domicili de la víctima.
- S'agredeix sexualment a la víctima.

## REFERÈNCIES NORMATIVES

Aquest Protocol es fonamenta en:

— La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979), que estableix el principi de la no-discriminació i proclama que tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets, sense cap distinció, i, per tant, sense discriminació de sexe, i que insta a invocar tots els drets i totes les llibertats que proclama, fent referència específicament, en els articles 10 i 11, a la igualtat de drets entre dones i homes en els estudis i en el treball.

— La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona de l'Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 48/104/1993, que defineix en els articles 1 i 2 en què consisteixen els actes de violència contra les dones i els marcs en què s'exerceix aquesta violència.

— La Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (Niça, 2000), amb efectes vinculants a partir del Tractat de Lisboa, que, en l'article 21, prohibeix qualsevol discriminació i, en particular, la que s'exerceix per raó de sexe, raça o ètnia, classe social, discapacitat, edat o orientació sexual, entre d'altres, i que també defineix en els articles 14 i 15 el dret a l'educació i al treball.

— La Directiva 2002/73/CE del Parlament europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, la qual modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, que en l'article 2 defineix l'assetjament i prohibeix aquest tipus de conductes.

— La Directiva 2006/54/CE del Parlament europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones, que en assumptes de treball i d'ocupació estableix que les situacions d'assetjament sexista i assetjament sexual s'han de considerar discriminatòries i, per tant, s'han de prohibir i sancionar de manera adequada, proporcional i dissuasiva. El Codi comunitari de conducta per combatre l'assetjament sexual, de 27 de novembre de 1991, constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva d'aquesta directiva comunitària.

— La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que dictamina les infraccions i la prevenció en matèria de riscos laborals, incloent-hi els riscos psicosocials derivats del treball.

— El 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.

— La Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, que especifica, en l'article 5, la importància de l'educació en valors i que, en l'article 37, preveu els drets de les persones que en formen part a no ser discriminades per raons de naixença, gènere, orientació sexual, ètnia, opinió, religió o qualsevol altra circumstància personal o social.

— 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, per la qual es regeix el personal funcionari de les universitats públiques, que dictamina, en l'article 52, el deure dels treballadors a tractar tothom amb respecte, i tipifica, en l'article 95, les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe com a faltes molt greus i no tolerades en cap circumstància.

— La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, que defineix, en l'article 3, el concepte de violència masclista. Inclou, en els capítols 2 i 5, l'obligació de formar i sensibilitzar la població sobre la violència, i especifica, en l'article 28, que el Govern ha d'impulsar les empreses perquè creïn mesures concretes i procediments per prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

- La Llei 11/2014, de 2 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, que estableix en l'article 1 el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i que defineix en l'article 4 les diferents formes de discriminació i assetjament. En l'article 13, especifica que aquests principis de no-discriminació i de respecte són aplicables a l'àmbit universitari, i que la Generalitat i les universitats de Catalunya, respectant la llibertat de càtedra i l'autonomia universitària, han de promoure conjuntament mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilitat de les persones LGBTI i el desenvolupament de mesures per a la no-discriminació i la sensibilització en l'entorn universitari, a través de l'elaboració d'un Protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes que obliga, en el seu article 18.3, a tots els poders públics a aprovar en el termini de 2 anys un Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- El Reial decret 33/1986, de 10 de gener, pel qual s'aprova el Reglament disciplinari dels funcionaris de l'administració de l'Estat.
- El Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.
- El 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 (article 8.13 i 8.13 bis).
- El Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de la Generalitat de Catalunya.
- El Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari, que recull, en l'article 4, la no-discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere, entre d'altres. A més, en el capítol XV, respecte als serveis d'atenció a l'estudiant, recull l'assessorament psicològic i en matèria de salut, i la igualtat de tracte entre dones i homes.



## ANNEX 6

### FORMULARIS DE DENÚNCIA INTERNA

AL DIRECTOR/A DEL CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS

*(Escrit que s'ha de presentar directament a la direcció, a algun membre de l'equip de direcció del Centre d'Estudis Demogràfics acompanyat d'un sobre tancat amb la relació dels fets que motiven la sol·licitud)*

SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ DE LA COMISSIÓ TÈCNICA D'INVESTIGACIÓ O LA COMISSIÓ D'IGUALTAT DEL CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL, D'IDENTITAT DE GÈNERE O D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE

DADES DE LA PERSONA SOL·LICITANT

Nom i cognoms:

NIF/NIE:

Adreça postal:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Vinculació amb el CED:

S'adjunta, a aquesta sol·licitud, un sobre tancat amb la relació dels fets que motiven la intervenció de la Comissió Tècnica d'Investigació o la Comissió d'Igualtat del Centre d'Estudis Demogràfics contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.

SIGNATURA:

Nom i cognoms:

Lloc i data:

*(Document que s'ha d'incorporar en un sobre tancat i presentar a un membre de l'equip de direcció, juntament amb la sol·licitud d'intervenció de la Comissió d'Igualtat o de la creació de la Comissió Tècnica d'Investigació)*

COMUNICACIÓ DELS FETS QUE MOTIVEN LA SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ DE LA COMISSIÓ TÈCNICA D'INVESTIGACIÓ O LA COMISSIÓ D'IGUALTAT DEL CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS

DADES DE LA PERSONA SOL·LICITANT

Nom i cognoms:

NIF/NIE:

Adreça postal:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Vinculació amb el CED:

DADES DE LA PERSONA RESPECTE A LA QUAL ES DEMANA LA INTERVENCIÓ

Nom i cognoms:

Adreça postal: *-si es coneix-*

Adreça electrònica: *-si es coneix-*

Telèfon: *-si es coneix-*

Vinculació amb el CED:

EXPOSICIÓ DELS FETS QUE MOTIVEN LA SOL·LICITUD DE LA COMISSIÓ TÈCNICA D'INVESTIGACIÓ O DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT DEL CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS.

- Expliqueu la situació que es pateix o de la qual sou testimoni.
- Expliqueu actituds o comportaments concrets.
- Identifiqueu les persones que considereu que estan implicades en la situació denunciada.

NOTA. Si bé la comissió d'investigació interna pot fer una valoració prèvia a partir de les percepcions de la persona que planteja la petició i, fins i tot, por actuar d'ofici, caldrà demostrar els fets i disposar de documentació que fonamenti la petició. És convenient, doncs, fer una relació detallada del fets i aportar com a prova els documents o referències corresponents.

DOCUMENTACIÓ ADJUNTA *Adjuntar, si s'escau, aquella documentació que fonamenti la petició.*

ALTRES CONSIDERACIONS

*Fer constar qualsevol altra consideració que s'entengui convenient.*

SIGNATURA:

Nom i cognoms:

Lloc i data:

*Les dades de caràcter personal contingudes en aquest document quedaran sota la custòdia dels òrgans del CED que tenen competència i responsabilitats en matèria de prevenció de riscos laborals i tindran el tractament que determina la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades personals i la normativa que la desenvolupi.*