PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT LABORAL I SEXUAL, I PER RAÓ DE GÈNERE O D'ORIENTACIÓ SEXUAL

Andorra la Vella, 21 de març del 2025

Taula de contingut

PRESENTACIÓ 3

METODOLOGIA 5

DECLARACIÓ DE PRINCIPIS 6

OBJECTIUS DEL PROTOCOL 8

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 9

CONCEPTES BÀSICS 10

- **1. Definició** 10
- **2. Tipologia d'assetjament segons els mecanismes** 12
- **3. Tipologia d'assetjament per naturalesa** 13
- **4. Principis d'actuació** 16

ÒRGANS. ROLS. RESPONSABILITATS I OBLIGACIONS 18

- **1. Rols. Responsabilitats i obligacions** 18
- **2. Persones de referència. Comissió d'investigació** 19
- **3. Protecció de dades personals** 21

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ 24

- **Fase 1. Comunicació i assessorament** 24
- **Fase 2. Denúncia interna i investigació** 25
- **Fase 3. Resolució** 27

PREVENCIÓ 30

ALTRES CONSIDERACIONS 32

- **1. Informació i comunicació** 32
- **2. Seguiment i avaluació** 32

PRESENTACIÓ

Amb motiu de l'entrada en vigor de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes, el Consell Regulador Andorrà del Joc (d'ara endavant, "CRAJ") va aprovar, en data 23 de juliol del 2024, el Pla d'igualtat de gènere, desenvolupat de conformitat amb les disposicions de l'article 52, "Plans d'igualtat de les administracions públiques", de la norma de referència.

Aquest Pla d'igualtat de gènere donava compliment a l'objecte de la norma, fent efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació per gènere i establint els principis d'actuació i les mesures adreçades a eliminar la desigualtat estructural, i a garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la no-discriminació.

Certament, la nostra estructura organitzativa és de dimensions reduïdes, el grau de desplegament dels diferents àmbits funcionals té un abast més aviat limitat i les polítiques de gestió dels recursos humans són senzilles atès el nostre nombre reduït d'efectius. Però més enllà de la norma, al CRAJ estem compromesos en la promoció d'un ambient laboral divers, equitatiu i inclusiu, per respondre als valors de la societat actual que han caracteritzat, al nostre entendre, la prestació del nostre servei en el compliment de la nostra missió.

Per això, hem de continuar fent esforços per integrar la perspectiva de gènere en el nostre dia a dia, amb la implicació del nostre equip; però alhora volem ser més ambiciosos i ampliar el concepte cap a la promoció i el respecte a la diversitat i a la inclusió. En aquest sentit, al nostre entendre, el Pla d'igualtat no esdevé una meta, la fi del procés, sinó que és només una primera fita. Cal afegir que elaborar-lo va servir per fer una reflexió interna amb l'equip per dissenyar i implantar un pla d'acció amb un calendari d'actuacions específiques a curt i mitjà termini, durant els quatre anys de vigència del Pla.

Com a conseqüència d'aquest pla d'acció, el CRAJ ha decidit avançar un nou pas elaborant un instrument nou, el **Protocol contra l'assetjament laboral**, per donar compliment al Decret 478/2023, de l'11 d'octubre del 2023, d'aprovació de les disposicions mínimes respecte a les mesures preventives i d'abordatge de les conductes d'assetjament sexual i per raó de sexe a les empreses i altres entitats del sector privat.

Aquest protocol intern contra l'assetjament incorpora diferents dimensions: una vessant normativa, a partir del Decret esmentat i que inclou altres potencials discriminacions en l'entorn laboral (p. ex., psicològica o per edat o nacionalitat);

un element dins del sistema de gestió de recursos humans, atès que el protocol s'insereix en el marc general de gestió de les persones del CRAJ, i, finalment, una perspectiva que vol servir per concretar els valors de promoció de la diversitat, de l'equitat i de la inclusió.

El protocol inclou definicions bàsiques dels principals conceptes relacionats amb l'assetjament laboral, estableix els rols i les responsabilitats dels actors interns, fa incidència en els mecanismes de prevenció i, si escau, d'actuació, i, finalment, dissenya el circuit bàsic que ajuda a entendre tot el procediment.

A l'últim, volem destacar el paper del CRAJ com a referent dins de l'ecosistema del sector dels jocs d'atzar del nostre país. El CRAJ vol tenir una incidència facilitant que altres actors del sector se sensibilitzin amb la promoció d'aquests valors en les seves organitzacions respectives.

Vull agrair l'extraordinari treball dut a terme pel nostre equip i el suport del Consell d'Administració, que ens ha estimulat a fer un pas més en aquesta matèria. Així mateix, vull donar les gràcies a l'Institut Andorrà de les Dones pel seu suport durant tot el procés.

Signat electrònicament
Xavier Bardina Pau
Director General del CRAJ

Xavier Bardina Pau
Director general

METODOLOGIA

El procés d'elaboració d'aquest protocol contra l'assetjament laboral, especialment per raó d'assetjament sexual o per raó de gènere o d'orientació sexual, és un projecte singular ateses les nostres característiques organitzatives: disposem d'una estructura organitzativa reduïda i amb una presència majoritària de dones.

Tot i això, el CRAJ esdevé un referent en l'àmbit de les activitats de jocs d'atzar al país, com a òrgan regulador, de control i d'inspecció, i té un impacte extern rellevant, per la qual cosa disposar d'aquesta eina podria afavorir que altres organitzacions dins de l'ecosistema dels jocs d'atzar del país també decidissin abordar protocols similars contra l'assetjament.

El procés de treball ha estat coordinat pels serveis jurídics del CRAJ amb un assessorament extern, a partir de diverses reunions tècniques per disposar de diferents versions del protocol amb una doble finalitat: que el protocol fos complet i exhaustiu i, alhora, que tingués en compte les nostres especificitats. S'ha utilitzat com a guia l'excel·lent model proposat en el Decret 478/2023, de l'11 d'octubre del 2023, s'han analitzat protocols similars en altres organitzacions i s'ha fet una recerca de bones pràctiques tant normatives com operatives, cercant que la redacció final fos adequada a les necessitats i les expectatives del CRAJ.

La versió final ha incorporat l'eina del *canal ètic*, que ha d'ajudar a millorar l'operativitat d'aquest protocol d'acord amb principis importants com ara la imparcialitat, la protecció de les dades personals i la intimitat de les possibles víctimes, la resposta professional i l'aplicació de la tecnologia més adient per preservar la confidencialitat i optimitzar el procediment.

DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

El CRAJ manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs i unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i, conseqüentment, lliures de situacions d'assetjament laboral en general i sexual, per raó de sexe o per orientació sexual en particular. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant de l'assetjament i expressa una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i abusives en tots els nivells de la nostra organització.

Ens comprometem a vetllar perquè hi hagi un ambient laboral respectuós, lliure de qualsevol forma de violència i d'assetjament, establint i donant a conèixer el procediment acordat per prevenir, controlar i sancionar les actuacions, conductes i comportaments violents i de caràcter d'assetjament que es puguin produir.

Som conscients que ser tractat amb dignitat és un dret de tota persona. Ens comprometem a mantenir un entorn laboral sa, exigent i orientat a la prestació del millor servei als nostres ciutadans, en què es respecti la dignitat del nostre equip, evitant i perseguint els comportaments que vulnerin els drets fonamentals protegits per la nostra Constitució i la resta de l'ordenament jurídic, específicament els relacionats amb la igualtat, la integritat física i moral i la dignitat humana i professional.

Es reconeix el dret de tota persona que consideri que ha estat objecte de violència o assetjament en l'entorn laboral a presentar la denúncia interna corresponent, i es garanteix el dret a invocar el procediment intern acordat a aquest efecte. Hem de potenciar i protegir els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament per a totes les persones que formen la nostra organització.

Es proposa articular els mitjans necessaris per oferir la informació, l'educació, la sensibilització, la capacitació, el seguiment i l'avaluació adequats per prevenir l'assetjament i qualsevol forma de violència i, també, per influir sobre les actituds i els comportaments de les persones que formen part del nostre equip. I, tenint en compte el nostre paper de referent dins de l'ecosistema del sector dels jocs d'atzar, es promouran accions de sensibilització relacionades amb la prevenció i l'actuació per evitar situacions d'assetjament laboral.

Es vol fer una divulgació sistemàtica i continuada del contingut d'aquest protocol com a procediment de solució autònoma de conflictes sobre la violència laboral a tots els nivells de la nostra organització, i està previst que s'informi el personal

de nou ingrés, sigui temporal o fix, sobre el contingut d'aquest protocol, dins del procés de formació bàsica inicial.

Per tot el que s'ha exposat, específicament en virtut de l'article 58 de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes i de manera general d'acord amb els principis de la nostra Constitució, el CRAJ ha elaborat aquest protocol, que preveu accions preventives de situacions d'assetjament laboral i el procediment d'actuació per abordar-les.

Resumint, els nostres principis rectors han sigut, són i seran els següents:

- Diligència deguda, per la qual cosa ens obliguem a actuar amb l'agilitat i l'eficiència necessàries adoptant les mesures adequades i assegurant que totes les persones intervinents es comportin d'acord amb aquesta obligació, per prevenir, investigar, perseguir, castigar, protegir i reparar adequadament els diferents supòsits d'assetjament recollits en aquest protocol, i donar compliment així al marc normatiu andorrà.

- Enfocament victimocèntric, que implica posar la víctima en el centre de la nostra intervenció, assegurant que les respostes donades pel CRAJ per la via interna i, si escau, legal satisfacin les seves necessitats i drets, i prioritzant el seu benestar i seguretat.

- Corresponsabilitat, que comporta la responsabilitat de tots els membres del CRAJ de prevenir i erradicar situacions com la violència o l'assetjament, intentant que sigui compartida per altres actors que formen part de l'ecosistema del sector andorrà dels jocs d'atzar, i promovent la necessària col·laboració entre totes les persones implicades per garantir una resposta efectiva.

OBJECTIUS DEL PROTOCOL

L'objectiu general d'aquest protocol és comunicar la posició del CRAJ davant de l'assetjament, sensibilitzar la plantilla sobre un entorn segur en l'àmbit laboral, fomentar els valors d'igualtat entre les persones independentment del sexe, la raça, el gènere, la nacionalitat o la ideologia, i definir el marc d'actuació davant de situacions d'assetjament laboral amb la finalitat de prevenir i erradicar aquests tipus de conductes i esdevenir una organització capaç de gestionar la diversitat, afavorir l'equitat i promoure la inclusió.

El protocol té com a objecte principal una visió jurídica, i regula les actuacions i els procediments que el CRAJ ha de seguir davant d'una situació de presumpte assetjament laboral, però alhora vol incidir especialment en la prevenció i la sensibilització davant d'aquestes situacions.

Altres objectius d'aquest protocol són:

- Establir els conceptes bàsics associats a l'assetjament laboral.
- Identificar conductes o comportaments que puguin constituir assetjament laboral.
- Definir els diferents rols i responsabilitats.
- Conèixer com cal actuar en cas de violència o assetjament, per la qual cosa el protocol esdevé l'eina interna per a la solució autònoma de conflictes sobre la violència laboral.
- Sensibilitzar en la matèria, incidint especialment en els mecanismes de prevenció que són fonamentals per evitar l'aparició de comportaments d'assetjament laboral.
- Promoure la reflexió crítica i fonamentada envers la problemàtica i impulsar un entorn laboral digne, inclusiu i gratificant.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

ÀMBIT D'ACTUACIÓ

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tinguin lloc en l'entorn laboral del CRAJ.

Així mateix, és aplicable a totes les persones del CRAJ i a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis professionals al CRAJ. Així doncs, l'àmbit d'aplicació en relació amb l'assetjament abasta altres persones amb les quals hi hagi interacció, com ara persones usuàries dels nostres serveis o proveïdors.

Per aquest motiu, el CRAJ informa sobre aquest protocol de prevenció de l'assetjament laboral, incloent-lo a la seva pàgina web i posant-lo a disposició de les persones interessades.

CONCEPTES BÀSICS

1. Definició

1.1. Assetjament laboral

L'assetjament laboral es pot definir com una forma de violència (física, psicològica, sexual) que s'exerceix des d'una percepció de poder respecte a la persona assetjada i que es pot produir en qualsevol àmbit de relació entre persones.

L'assetjament pot donar-se en qualsevol professió, àmbit laboral, nivell jeràrquic, categoria professional, situació laboral o grup d'edat.

L'assetjament ha de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant i ofensiu en què la víctima se senti assetjada.

L'assetjament laboral és discriminatori quan les actuacions impliquen discriminacions directes o indirectes desfavorables o adverses, o favorables, per diferents raons (entre d'altres, edat, discapacitat, sexe, orientació sexual o identitat de gènere), en matèria de retribucions, beneficis, jornada, horaris, formació, promoció i altres condicions de treball.

De manera genèrica, l'assetjament queda tipificat com a delicte al Codi penal.

L'assetjament es pot classificar considerant, per exemple, la seva naturalesa o els seus mecanismes.

1.2. Assetjament laboral per naturalesa

Per naturalesa, es poden esmentar els següents:

- Assetjament psicològic.
- Assetjament sexual.
- Assetjament per raó de sexe o identitat de gènere.
- Assetjament per raó d'orientació sexual.

1.3. Assetjament laboral per mecanismes

Es distingeixen cinc tipus d'assetjament laboral considerant els mecanismes:

- Assetjament d'intercanvi (*quid pro quo*).
- Assetjament ambiental.
- Assetjament horitzontal.
- Assetjament vertical descendent.
- Assetjament vertical ascendent.

1.4. Assetjament laboral i grups de risc especial

L'assetjament laboral es pot donar en qualsevol sector econòmic, tipus d'empresa, professió, àmbit laboral, categoria professional, situació laboral o grup d'edat.

Tot i això, hi ha grups o col·lectius que mereixen una atenció especial atesa la seva vulnerabilitat.

- Dones soles amb responsabilitats familiars: mares solteres, vídues, separades i divorciades. Famílies monoparentals.
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals, a categories o a ocupacions tradicionalment masculins (amb poca presència de dones o que tradicionalment s'han considerat destinats als homes).
- Persones joves que han aconseguit la seva primera feina o joves en pràctiques professionals (becaris).
- Persones amb contractes temporals o subcontractades.
- Persones LGTBI+ (homosexuals, lesbianes o transsexuals).
- Persones amb discapacitats (funcionals, físiques, mentals).
- Persones migrants o que pertanyen a minories ètniques o culturals.

El CRAJ es compromet a vetllar per tenir una cura especial en la prevenció i l'abordatge de l'assetjament laboral en les situacions de risc especial que hi puguin aparèixer.

1.5. Abast dels vincles laborals

A l'efecte de qualificar de laboral una situació d'assetjament cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no venen determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral ni per la forma de vinculació jurídica amb el CRAJ.

La qüestió rellevant és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball: no es produeix si la persona assetjada no presta els seus serveis al CRAJ.

Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera entorn laboral a efectes d'assetjament. Això inclou viatges professionals, jornades externes de formació, reunions, actes socials, etc.

També es considera assetjament laboral el que poden experimentar persones externes a l'organització però que hi estan vinculades per motius professionals: treballen en empreses proveïdores, sol·liciten un lloc de treball i es troben en un procés de reclutament i selecció, estan en un procés de formació o pràctiques laborals, etc.

La responsabilitat de l'organització engloba tant la protecció de les persones que hi treballen com de les persones que hi tenen alguna vinculació professional, encara que no existeixi un vincle laboral directe.

2. Tipologia d'assetjament segons els mecanismes

Es distingeixen cinc tipus d'assetjament considerant els mecanismes:

- **Assetjament d'intercanvi** (*quid pro quo*). Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's, per exemple, a requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball, o obtenir-los (aquest cas es podria considerar fins i tot una forma de xantatge sexual).

- **Assetjament ambiental.** Es crea un ambient intimidatori, hostil i ofensiu.

- **Assetjament horitzontal.** Es produeix entre companys i companyes.

- **Assetjament vertical descendent.** Es genera de dalt a baix d'acord amb l'estructura organitzativa; és a dir, del cap o responsable vers la persona que en depèn.

- **Assetjament vertical ascendent.** Es genera de baix a dalt en l'organització. És a dir, del treballador respecte al seu cap. Aquest assetjament es pot manifestar de manera grupal, fins i tot.

3. Tipologia d'assetjament per naturalesa

3.1. Assetjament psicològic en el treball

S'entén per *assetjament psicològic en el treball* el conjunt d'accions, conductes o comportaments exercits de forma sistemàtica i perllongada en el temps i destinats a danyar la integritat física o psicològica d'una o més persones a través de la utilització d'una correlació de forces asimètriques, amb la finalitat de destruir la seva reputació i les seves xarxes de comunicació, i pertorbar l'exercici de les seves funcions.

L'assetjament psicològic en el treball també es coneix com a assetjament moral, assetjament laboral, psicoterror laboral o *mobbing*.

Els trets més característics perquè una situació es pugui identificar com a assetjament psicològic en el treball són els següents:

- Existència de dos parts: qui assetja, amb comportaments i actituds hostils, dominants o vexatoris (no fa falta que tingui una posició jeràrquica superior a la víctima), i la víctima que pateix l'assetjament i que té una posició desavantatjosa.

- Situació d'asimetria. La correlació de forces ha de ser desequilibrada, sigui perquè la víctima no pugui defensar-se o sortir-se'n, sigui per motius organitzatius (posició jeràrquica, categoria professional), per motius econòmics (dependència material, estabilitat laboral), per causes físiques (edat, força o resistència física) o psíquiques (caràcter de la víctima, carisma de l'assetjador) o per diferències socioculturals (xenofòbia, diferència cultural, nacionalitat).

- Intencionalitat. Els comportaments d'assetjament han d'estar clarament destinats a fer mal a la víctima i han de tenir una determinació clara, sigui a través d'actituds destinades a desacreditar-la o discriminar-la, o bé ofenent-la, humiliant-la, intimidant-la o violentant-la. La freqüència i la

duració dels comportaments d'assetjament psicològic requereixen normalment un caràcter sistemàtic i perllongat en el temps.

- Destinació. Els comportaments han d'estar clarament destinats –i focalitzats en– a una persona o bé a un grup reduït de persones.

- Manifestació inicial. Normalment, durant la primera fase, l'agressor adopta comportaments d'assetjament de manera secreta, oculta o subtil.

- Objectiu. L'objectiu bàsic dels comportaments d'assetjament psicològic és alliberar-se d'una persona perquè resulta incòmoda per motius personals i laborals.

3.2. Assetjament sexual

S'entén per *assetjament sexual* la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, de caràcter sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, i que genera un entorn intimidatori, hostil, denigrant, humiliant o ofensiu.

Sense excloure'n d'altres o limitar-los, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual els comportaments següents:

Verbal:
- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscens.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir cites compromeses o la participació en activitats lúdiques no desitjades, o pressionar per concretar-les.
- Fer demandes de favors sexuals.

No verbal:
- 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.

Físic:

- 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).

3.3. Assetjament per raó de sexe

Assetjament per raó de sexe o identitat de gènere. S'entén per *assetjament per raó de sexe* la situació en què es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, i que genera un entorn intimidatori, hostil, denigrant, humiliant o ofensiu.

Sense excloure'n d'altres o limitar-los, poden considerar-se assetjament per raó de sexe els comportaments següents:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes. Les conductes condescendents es donen quan el subjecte actua de manera que vol adaptar-se al gust i la voluntat de les dones però no des d'un punt de vista professional. Les conductes paternalistes estan vinculades a rols de protecció i validació.
- Proferir insults basats en el sexe del treballador.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar i 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.
- No assignar tasques (treball efectiu) o assignar tasques sense sentit o degradants.
- Negar o ocultar mitjans de treball o facilitar dades errònies.

- Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona; ordres contradictòries o impossibles d'acomplir.
- Robar pertinences, documents i eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador i manipular eines de treball, i causar així un perjudici a la persona.

3.4. Assetjament per raó d'orientació sexual o identitat de gènere

L'assetjament per raó d'orientació sexual inclou tot un seguit de comportaments no desitjats relacionats amb l'orientació sexual d'una persona que tinguin com a propòsit o produeixin l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Així mateix, l'assetjament per raó de la identitat de gènere inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals i les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe, i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

En ambdós tipus d'assetjament es reprodueixen molts dels trets i comportaments indicats als apartats anteriors, especialment l'assetjament psicològic en el treball.

3.5. Assetjament laboral per raó d'altres factors

S'ha de vetllar per protegir les persones d'altres tipus d'assetjament laboral per raó d'altres factors, com ara els comportaments no desitjats relacionats amb l'edat, la condició física, l'estat civil, la nacionalitat i, en definitiva, tot allò que tingui com a propòsit o efecte atemptar contra la seva dignitat humana i crear-los un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

4. Principis d'actuació

Els principis d'actuació en la prevenció i l'abordatge de les situacions d'assetjament laboral al CRAJ són els següents:

- ✓ **Discreció,** que permeti mantenir la intimitat i la dignitat de les persones afectades, tot i la dificultat, considerant que el CRAJ està format únicament per cinc persones.

- ✓ **Voluntarietat** de la persona assetjada per iniciar qualsevol actuació interna investigadora o procedimental per al tractament i la resolució de l'assumpte.

- ✓ **Confidencialitat:** les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de mantenir una confidencialitat estricta. L'incompliment comportarà que s'adoptin mesures disciplinàries.

- ✓ **Diligència,** per la qual cosa la investigació i la resolució es faran en el mínim temps possible.

- ✓ **Transparència i equitat.**

- ✓ **Imparcialitat i participació** de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

- ✓ **Restitució de les condicions laborals,** en les situacions que hagin derivat en una pèrdua.

- ✓ **Compromís de l'organització:** tolerància zero en relació amb qualsevol conducta o actitud constitutiva d'assetjament laboral en qualsevol de les seves manifestacions (psicològica, sexual o per raó de sexe o identitat de gènere i per raó d'orientació o identitat sexual, xenòfoba, edatisme, etc.).

ÒRGANS. ROLS. RESPONSABILITATS I OBLIGACIONS

1. Rols. Responsabilitats i obligacions

És imprescindible, a l'hora de detectar actes d'assetjament laboral, que tots els membres del CRAJ estiguin alerta davant de canvis sobtats de comportament o de rendiment laborals i que hi hagi una certa fluïdesa en la comunicació entre ells sobre el que observen, tenint en compte, òbviament, el dret a la intimitat i sent respectuosos amb les persones que formen part de l'equip.

Obligacions del CRAJ

i. Garantir a les persones que hi treballen el dret:

- A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe, d'orientació sexual o identitat de gènere o per qualsevol altre factor (entre d'altres, edat, condició física, nacionalitat, raça, ideologia i estat civil).

- A la integritat física o psíquica i a una política de seguretat i higiene adequada.

- Al respecte de la intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.

ii. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica:

- Garantir els drets laborals que s'han indicat a l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret els empleats, sense perjudici de les mesures de millora que el CRAJ decideixi adoptar.

- Garantir que la salut dels empleats no rebi cap dany durant la relació de treball.

iii. El CRAJ també està obligat a adoptar mesures que garanteixin els drets anteriors. L'incompliment d'aquestes obligacions pot donar lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

Drets i obligacions dels empleats del CRAJ

i. Drets:

- Respecte de la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant de l'assetjament, reconeguts en la legislació en la matèria. La identitat de la víctima només pot constar en el marc d'un procediment sancionador.

- Garantia d'indemnitat. Informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies, d'acord amb el que es preveu en la legislació aplicable.

- La vigilància de la salut, així com la protecció i la seguretat i higiene en el desenvolupament del treball.

Els drets bàsics dels empleats del CRAJ i els altres drets esmentats en apartats anteriors en aquest protocol s'han d'exercir o defensar de la forma i en les condicions que estableix la legislació vigent.

ii. Obligacions:

- Els empleats del CRAJ tenen l'obligació de contribuir a la prevenció de l'assetjament laboral, tractar amb respecte les persones en tot moment en el desenvolupament de l'activitat professional i cooperar davant d'una possible situació d'assetjament laboral.

Es considera una falta greu qualsevol tracte advers o efecte negatiu contra una persona, com a conseqüència d'haver intervingut com a testimoni en un procés judicial o administratiu adreçat a impedir qualsevol tipus de discriminació o a exigir el compliment efectiu del dret d'igualtat de tracte i de no-discriminació, incloent-hi les persones que hagin intervingut com a testimonis en el sistema de queixa o denúncia interna que s'estableix en aquest protocol.

2. Persones de referència. Comissió d'investigació

Considerant les dimensions reduïdes del CRAJ, per donar compliment al que es preveu als articles 7 i 8 del Decret 478/2023, de l'11 d'octubre del 2023, en relació amb les persones de referència del protocol i a la comissió d'investigació en casos de presumpte assetjament laboral, s'estableix que un proveïdor extern especialitzat en la matèria, a través de l'eina del *canal ètic*, assumeix les funcions corresponents. D'aquesta manera es garanteix la imparcialitat, els coneixements tècnics en la matèria i l'absència d'incompatibilitats.

a) Persones de referència

Nomenament. La persona de referència del CRAJ per a tots els supòsits de comunicacions, d'acord amb les funcions establertes al Decret de referència, és la Sra. Ruth Ponce Garcia, professional del proveïdor extern contractat pel CRAJ, atès que disposa de la formació específica en la matèria i és solvent i imparcial.

Per contactar amb la persona de referència, es proporciona l'adreça de correu electrònic següent: CRAJ@canaletic.ad. També s'inclou una referència al CRAJ en el portal de comunicacions del proveïdor extern especialitzat (https://www.canaletic.ad/), una adreça postal i un telèfon de contacte per rebre les comunicacions corresponents, la denúncia de les situacions o els suggeriments verbals o escrits dels empleats del CRAJ.

Si de les actuacions dutes a terme en el decurs d'un procediment d'actuació davant d'una situació de presumpte assetjament laboral de caràcter sexual, per raó de gènere o per orientació sexual, se'n deriva una actuació, aquesta persona de referència es constitueix com a comissió d'investigació, amb la participació del representant del Consell d'Administració en la Comissió del Pla d'Igualtat.

b) Comissió d'investigació

D'acord amb la normativa aplicable, la comissió d'investigació ha de ser mixta. Quant al CRAJ, aquesta comissió d'investigació està formada per la representant del Consell d'Administració en la Comissió del Pla d'Igualtat i per la persona de referència del proveïdor dels serveis d'assessorament en el *canal ètic*.

Les funcions de l'òrgan que assumeix la investigació de les situacions de presumpte assetjament laboral són les següents:

a) Analitzar la comunicació canalitzada d'acord amb el procediment establert en aquest protocol, així com la documentació complementària que s'hi adjunti. Cal assenyalar que el proveïdor extern facilita serveis professionals de pseudonimització de la persona denunciada fins al moment que s'hagi de compartir la seva identitat per poder continuar amb el procés d'atenció de la denúncia. Això evita el risc de possibles prejudicis en la persona de referència i, ulteriorment, en la comissió d'investigació que es pogués crear *ad hoc* per analitzar la situació denunciada.

b) Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant 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 comunicació els fets no estan suficientment relatats, es pot demanar que se'n faci un relat addicional. En cas de manca de col·laboració i interès de la persona afectada en l'aclariment dels fets, la persona de referència en primera instància i, quan escaigui, la comissió d'investigació han de requerir per escrit a la víctima que manifesti, per escrit i en el termini de set dies naturals, si vol que la investigació prossegueixi o conclogui, i han d'utilitzar per a aquesta tramitació l'eina del *canal ètic*, que garanteix imparcialitat, anonimat i protecció de les dades personals.

c) Entrevistar-se amb la persona denunciada.

d) Entrevistar els possibles testimonis i informar-los de l'obligació de mantenir la confidencialitat del procés.

e) Emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament laboral o sexual, o per raó de gènere o d'orientació sexual, en què indiqui la seva classificació, i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i les mesures que consideri necessari aplicar. L'informe de la persona de referència i, si escau, la comissió d'investigació s'ha de remetre a la direcció general del CRAJ per emetre la resolució. En el cas que la situació denunciada afectés la persona que ostenta el càrrec de director/a general, es remetria a la persona que ostenta el càrrec de president del Consell d'Administració del CRAJ.

f) Ser responsable de la gestió i custòdia i garantir la confidencialitat del conjunt de documents que es generin en aquesta fase (comunicat de denúncia, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.). El CRAJ posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiu aquest arxivament i custòdia documental a través dels serveis professionals del proveïdor extern contractat per assumir aquestes funcions.

3. Protecció de dades personals

En tot moment, el procediment establert al CRAJ que es fonamenta en els serveis professionals i tecnològics del proveïdor extern ha de garantir la màxima protecció de les dades personals.

Quant al CRAJ, el proveïdor extern escollit per a la prestació dels serveis per fer operativa la gestió de les denúncies sobre assetjament sexual, per raó de gènere o per orientació sexual, és alhora el delegat de protecció de dades, fet que reforça la garantia de la màxima protecció dels empleats que presentin una denúncia.

Concretament, la persona de referència, i, quan escau, la comissió d'investigació, assumeix les funcions corresponents amb un respecte absolut per la protecció de les dades personals, d'acord amb el que s'estableix a continuació:

a) La comissió d'investigació ha d'informar per escrit la persona presumptament assetjada i la presumptament assetjadora sobre la política de tractament de les dades personals, d'acord amb la normativa vigent en matèria de protecció de dades personals.

b) Les dades personals relatives a les víctimes d'assetjament en l'àmbit laboral, així com les de les víctimes de violència de gènere i, concretament, la seva identitat, s'inclouen en les categories especials de dades personals i, per tant, són dades sensibles que requereixen una protecció reforçada. En aquest sentit, una persona especialitzada del proveïdor extern del *canal ètic* passa el contingut de la comunicació escrita a un PDF i elimina, en la mesura que sigui possible, la informació que pugui identificar la persona que presenta la denúncia. Aquest PDF es comparteix amb la persona que fa la denúncia, perquè l'aprovi. Aquest document es transmet a la persona de referència del CRAJ, que també pertany al proveïdor extern però que és diferent de la persona que ha anonimitzat la informació precedent.

c) Les dades de la víctima que s'hagin obtingut durant la investigació no es podran utilitzar per a una finalitat diferent de la que persegueix el procediment d'investigació o sancionador, sense perjudici de l'obligació de denunciar els fets que són constitutius de delicte.

d) 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.

e) Si la persona presumptament assetjada ha rebut assistència sanitària per part dels serveis mèdics del servei de prevenció aliè, derivada de la situació d'assetjament, o bé se'n té coneixement com a conseqüència de la investigació dels fets, les dades mèdiques constitueixen dades personals

d’una categoria especial que només poden ser objecte de tractament amb la finalitat vinculada a l’assetjament presumptament patit.

f) En el supòsit d’obrir-se la instrucció d’un procediment sancionador, la persona investigada no pot fer ús del dret de supressió, perquè la base legitimadora no és el consentiment sinó el compliment d’una obligació legal.

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

A continuació es resumeixen les principals fases d'actuació en relació amb la via interna per abordar les situacions de presumpte assetjament sexual o per raó de gènere o orientació sexual en l'àmbit laboral.

Fase 1. Comunicació i assessorament

Aquesta fase pot tenir una durada màxima de tres dies hàbils i s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament, que posa en marxa les actuacions de comunicació i d'assessorament. La comunicació la pot fer la persona afectada o qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament en l'àmbit laboral, a través dels diferents mitjans relacionats amb el *canal ètic* (adreça electrònica, telèfon de contacte, adreça postal).

La comunicació es formula una vegada hagin passat els fets, tan aviat com sigui possible, i es pot fer a través dels mitjans disponibles (per escrit, per correu electrònic o per una conversa) adreçada a la persona de referència indicada. La persona de referència informarà i assessorarà la persona afectada i l'acompanyarà durant el procés, si així ho sol·licita.

En aquesta fase, la persona de referència és la responsable de la gestió i la custòdia de la documentació, garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase. En cas que la persona afectada decideixi presentar una denúncia per la via interna prevista en aquest apartat del protocol contra l'assetjament laboral al CRAJ, la documentació aportada s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que s'obri.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat.

Si la persona afectada decideix no presentar denúncia, però la persona de referència, a partir de la informació rebuda, considera que hi ha algun indici d'assetjament, aquesta persona ho ha de comunicar a l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que s'adoptin mesures preventives, de sensibilització o formació, o les actuacions que consideri necessàries.

Quan la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha indicis de l'existència d'una situació d'assetjament, la comunicació s'arxiva sense cap altre tràmit.

Fase 2. Comunicació interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar de forma exhaustiva 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. A aquests efectes, la persona de referència es constitueix com a comissió d'investigació d'acord amb el que es preveu normativament.

La investigació s'inicia a partir de la comunicació efectuada per la persona afectada, utilitzant els mitjans comentats, i es presenta a través del *canal ètic*.

El contingut de la comunicació ha d'incloure, com a mínim:

- Nom i cognoms i lloc de treball de la persona que presenta la comunicació.

- Nom i cognoms i lloc de treball de la presumpta persona assetjadora.

- Noms i cognoms de possibles testimonis.

- Descripció dels fets (lloc i dates, durada, freqüència dels fets…).

La persona que fa la comunicació ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada. No s'admetran comunicacions anònimes.

La persona responsable de la iniciació i la tramitació de la comunicació ha d'assignar uns protocols numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-ne la identitat, utilitzant els mitjans tecnològics que ofereix el proveïdor extern, que garanteix l'anonimització temporal respecte a la informació. A més, les persones que puguin intervenir 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 comunicacions presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement.

Quan es tracti d'una comunicació verbal, la persona de referència ha de valorar-ne la font i la natura i, si troba indicis suficients, ha de denunciar la situació d'ofici. La persona que rep la comunicació verbal ha de fer-ne un resum per escrit i ha de sol·licitar a la persona denunciant que el signi. En cas que es negui a signar-lo, cal deixar constància escrita de la seva negativa a fer-ho.

És aplicable tota la política del tractament de dades personals, i cal ser particularment cautelosos a l'hora d'anonimitzar la identitat de la persona, per la qual cosa la persona que rep la comunicació és un professional tècnic amb coneixements i experiència consolidada en la matèria.

En aquesta fase, la persona de referència constituïda com a comissió d'investigació ha de dur a terme les funcions següents:

i. Analitzar la comunicació i la documentació que s'adjunta.

ii. Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant 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 els fets no estan suficientment relatats, es pot demanar que se'n faci un relat addicional.

iii. Entrevistar-se amb la persona denunciada.

iv. Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).

v. Emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que consideri necessàries.

La persona de referència constituïda com a comissió d'investigació vetlla per la imparcialitat i independència del procés d'investigació, i aplica la màxima confidencialitat en el tractament de la informació rebuda i recollida en el desenvolupament de les seves funcions. Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat 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.

La persona de referència que té la tasca d'investigar la situació pot ser assessorada per persones internes o externes, sempre que es garanteixi l'anonimat i la confidencialitat del procés.

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

i. Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.

ii. Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.

iii. Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.

iv. Altres actuacions: proves i resum dels fets principals i de les actuacions efectuades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per 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.

v. Circumstàncies agreujants observades:

– Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.

– Si hi ha dos 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 pateix 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 a les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està fent.

vi. Conclusions.

vii. Mesures correctores.

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

L'informe final de la comissió d'investigació només inclou informació personal quan sigui estrictament necessari, i l'accés a aquesta informació queda restringit a la Direcció General del CRAJ o a qui determini la Comissió del Pla d'Igualtat, depenent de les circumstàncies de la situació investigada.

Fase 3. Resolució

En aquesta tercera i última fase, la Direcció General dictarà, en el termini màxim de vint dies hàbils a comptar de la data de la denúncia, una resolució tenint en compte els indicis, les recomanacions i les propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació. El termini per resoldre es pot prorrogar durant un període no superior a deu dies hàbils.

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

En aquest punt:

a) Si hi ha indicis suficientment provats de l'existència d'una situació d'assetjament, s'incoarà l'expedient disciplinari i s'adoptarà la sanció que correspongui, en funció del tipus d'infracció comesa.

La comissió d'investigació podrà proposar a la direcció l'adopció de mesures compensatòries per a la persona assetjada i de garantia per evitar que es generin futures situacions d'assetjament, entre les quals es poden esmentar les següents:

– Suport psicològic i social per a la persona assetjada i la seva família.

– Modificació de les condicions laborals que, amb el consentiment previ de la persona assetjada, es considerin beneficioses perquè es recuperi.

– Mesures de vigilància per a la protecció de les persones assetjades.

En el cas que sigui possible la mediació i es pugui dur a terme respectant la normativa en la matèria, les parts poden sol·licitar la designació d'una persona mediadora, amb veu però sense vot, que pot proposar a les parts solucions eventuals a les qüestions plantejades.

b) Si no hi ha indicis suficientment provats de l'existència d'una situació d'assetjament, la denúncia s'arxivarà.

Es tramet una còpia autentificada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Si de la investigació efectuada se'n dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

En cas d'haver-se detectat un conflicte personal rellevant, la direcció del CRAJ ha de posar tots els mitjans al seu abast per tractar de solucionar-lo, proposant accions adequades i raonables a les persones implicades.

Tot això serà assumit pel president del Consell d'Administració del CRAJ o la persona que delegui expressament, en el cas que l'assetjament fos comès per la persona que ostenta el càrrec de director/a general. En aquest sentit, serà el president del Consell d'Administració del CRAJ qui dictarà la resolució

corresponent o prorrogarà el termini, i farà constar a la resolució tot el que s'esmenta en aquest apartat.

PREVENCIÓ

El CRAJ garanteix un entorn de treball segur i respectuós amb els drets individuals de totes les persones que hi treballen i que afavoreixi el desenvolupament de les tasques encomanades i l'assumpció de les responsabilitats associades, en un clima laboral respectuós amb la diversitat, la inclusió i la promoció dels valors democràtics, potenciant la professionalització de la gestió i la prestació del millor servei als diferents interlocutors.

Per aquesta raó, a part del procediment intern de gestió de queixes i denúncies per assetjament laboral en qualsevol de les seves tipologies, regulat en aquest protocol i operativitzat a través del *canal ètic* implantat, el CRAJ també posa en marxa un conjunt d'accions de prevenció.

- Accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, cartells d'espai segur, fullets informatius) relacionades amb l'assetjament en l'àmbit laboral i, específicament, sobre l'assetjament sexual o per raó de gènere o d'identitat de gènere.

- Garantir una formació específica sobre perspectiva de gènere, amb la col·laboració d'organitzacions externes que aportin la seva valuosa experiència.

- Facilitar el lideratge participatiu que afavoreix la cohesió grupal i el flux d'informació entre els membres de l'equip del CRAJ.

- Identificar els comportaments d'assetjament i actuar proactivament per detectar-los i gestionar-los adequadament mitjançant aquest protocol d'abordatge.

- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment de denúncia interna seguint el procediment establert en aquest protocol, així com presentar les dades anuals que corresponguin.

- Aplicar les mesures disciplinàries escaients i, si escau, donar pas a altres actuacions en l'àmbit administratiu i el judicial.

- En la mesura que sigui possible, esdevenir un referent dins de l'ecosistema dels jocs d'atzar al Principat d'Andorra en matèria de perspectiva de gènere i prevenció de l'assetjament laboral, impulsant els valors de la diversitat, l'equitat i la inclusió i estimulant actuacions

adequades i bones pràctiques en la matèria per part dels operadors del país.

El treball preventiu, la sensibilització dels membres de l'equip i, en tant que organisme de referència en el sector, l'estímul dels valors corresponents per erradicar la violència i treballar per entorns segurs i respectuosos són una oportunitat per donar valor a la nostra responsabilitat social corporativa.

ALTRES CONSIDERACIONS

1. Informació i comunicació

En la primera fase d'implementació d'aquest Protocol contra l'assetjament laboral i sexual, i per raó de gènere o d'orientació sexual, se n'ha de lliurar una còpia a cadascuna de les persones que treballen al CRAJ, complementada amb una sessió presencial de formació bàsica sobre el protocol.

Posteriorment, i amb caràcter anual, s'ha de dur a terme una activitat per informar de les accions efectuades, recordar el funcionament del protocol i formar més específicament en aspectes relacionats, considerant diferents accions de sensibilització i formació més especialitzada.

Així mateix, el CRAJ garanteix que sigui accessible perquè es pugui consultar incorporant-lo a la web corporativa.

2. Seguiment i avaluació

Considerant les reduïdes dimensions del CRAJ, a fi d'efectuar el seguiment i l'avaluació de l'aplicació d'aquest protocol contra l'assetjament laboral, s'encomana a la **Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat** (de caràcter híbrid i formada per un membre del Consell d'Administració, la persona responsable dels serveis jurídics del CRAJ i una persona externa al CRAJ d'acord amb el que es va aprovar a la sessió ordinària del 12 de desembre del 2024) que es reuneixi anualment per fer el seguiment i redactar un informe sobre la matèria, que lògicament s'inclourà dins del procés de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat.

Específicament en relació amb el protocol d'assetjament laboral, dins de la memòria d'actuacions del Pla d'igualtat s'han de tenir en compte els indicadors següents:

– Nombre de persones que han fet una comunicació per assetjament laboral, indicant la tipologia d'assetjament específica (psicològic, sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, o per altres factors), respecte al total de persones que hi treballen, en percentatge (%).

– Nombre de persones que han fet una denúncia per assetjament laboral, indicant la tipologia d'assetjament específica (psicològic, sexual, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, o per altres factors), respecte al total de persones que hi treballen, en percentatge (%).

– Nombre anual de mesures preventives o de sensibilització que s'han portat a terme (hores de sensibilització/formació, llista de mesures, valoració de les accions formatives/sensibilització utilitzant enquestes, entrevistes o altres mitjans).

– Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme durant l'any.