

Consorci del Centre de Cultura Contemporània de Barcelona

ANUNCI

Sobre l'aprovació definitiva del Protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament i la violència laboral per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i característiques sexuals del personal del CCCB

Es fa públic que el Consell General de Centre de Cultura Contemporània de Barcelona, en sessió ordinària de 10 de juliol de 2025, va ratificar l'Acord d'aprovació del Protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament i la violència laboral per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i característiques sexuals del personal del CCCB

L'expedient de l'acord d'aprovació inicial, s'ha exposat a informació pública, als efectes de presentació d'al·legacions i reclamacions, durant el període de 30 dies, mitjançant la inserció de l'anunci corresponent al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona, de data 24 de juliol del 2025.

L'esmentat Protocol ha esdevingut definitiu en no haver-se presentat cap reclamació o suggeriment, en els termes que a continuació es transcriuen:

PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A L'ATENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA LABORAL PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE I CARACTERÍSTIQUES SEXUALS DEL PERSONAL DEL CCCB

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ I COMPROMÍS.....	2
2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS	3
3. OBJECTE I GARANTIES.....	5
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ	6
5. DEFINICIIONS I CONDUCTES	6
6. PRINCIPIS ACTIUS AL CCCB.....	10
7. MESURES DE PREVENCIÓ	11
8. DRETS I OBLIGACIONS	11
9. COMISSIÓ INSTRUCTORA.....	13

10. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	14
11. MARC NORMATIU	20
12. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT, ENTRADA EN VIGOR I ÀMBIT D'APLICACIÓ	21
13. GLOSARI.....	21

1. INTRODUCCIÓ I COMPROMÍS

El Centre de Cultura Contemporània de Barcelona (CCCB), juntament amb el Comitè d'Empresa ha aprovat el present Protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament i la violència laboral per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i característiques sexuals del personal del CCCB (d'ara endavant «Protocol») amb el compromís de prevenir i evitar situacions d'assetjament i discriminació a qualsevol persona.

Amb aquest compromís, el CCCB manifesta tolerància zero davant qualsevol conducta constitutiva d'assetjament i discriminació per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i característiques sexuals, informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis en la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que realitzen pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.

El 25 de maig de 2023 va entrar en vigor a Espanya el Conveni 190 de l'OIT, sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball, i d'acord amb l'Article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, totes les empreses de més de 50 treballadors/es hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI.

Per tant, amb l'objecte de garantir la protecció dels drets fonamentals de la persona, i en un rotund compromís de compliment de la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre totes les persones en l'ocupació, s'entén necessari promoure condicions de treball que evitin conductes d'assetjament en el lloc de treball, impedir l'aparició de tot comportament que pugui considerar-se constitutiu d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i característiques sexuals en l'àmbit laboral i professional i arbitrar els procediments específics per donar curs a les denúncies o reclamacions formulades.

Així mateix, el CCCB es compromet a:

- Garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores, a engegar procediments que permetin prevenir, detectar i erradicar qualsevol assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i característiques sexuals, i especialment, protocol·litzar el procés d'actuació davant les conductes que puguin comportar assetjament i adoptar les mesures pertinents per a garantir el dret de protecció.
- Difondre aquest protocol i facilitar les oportunitats de formació i informació per a totes les persones que pertanyen a l'organització, per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins el CCCB.
- Garantir que totes les sol·licituds i denúncies es tractin rigorosament, a través d'una investigació exhaustiva dels fets, dirigida per persones professionals especialitzades i es tramitin de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la/es persona/es afectada/es que presenti denúncia o envers la/es persona/es que participi/n d'alguna manera en el procés.

2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb el qual s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins al moment, el CCCB implanta un procediment de prevenció i actuació enfront de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere i característiques sexuals, com un mecanisme que fixi com actuar de manera integral i efectiva davant qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat, expressió de gènere i característiques sexuals, d'acord amb els punts següents:

1. Mesures preventives, amb declaració de principis, definició de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere o identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'aquests tipus d'assetjament.
2. Mesures proactives o procedimentals d'actuació davant l'assetjament per donar resposta a les queixes o denúncies que poguessin produir-se i mesures cautelars i aplicar les mesures cautelars i/o correctives corresponents.

3. Identificació de mesures reactives davant l'assetjament i si s'escau, aplicació del règim disciplinari.

El CCCB formalitza la següent declaració de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal del Centre i les conductes que no resulten tolerables en l'organització.

El present protocol d'assetjament resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere que pugui manifestar-se al CCCB.

El CCCB, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació davant conductes constitutives d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere i característiques sexuals al CCCB.

L'assetjament és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta diversos interessos jurídics entre els quals destaca la dignitat de la persona treballadora com a positivització del dret a la vida i a la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, amb tot, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment un dany a altres interessos jurídics diferents tals com la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la mateixa imatge, la intimitat, la salut, etc., però encara i amb això serà sempre per definició contrària a la dignitat.

En l'àmbit del CCCB no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere en qualsevol de les seves manifestacions. El CCCB sancionará tant a qui incorri en una conducta ofensiva com a qui la promogui, fomenti i/o toleri.

No obstant això, si una persona és assetjada o té coneixement d'una situació d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, disposarà de la possibilitat, mitjançant la denúncia, d'activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid en nom de la seva erradicació i reparació d'efectes.

Instruït el corresponent expedient informatiu, en cas de confirmar-se la concurrència d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere i característiques sexuals al CCCB, s'iniciarà el corresponent expedient sancionador (disciplinari, civil o penal) per determinar l'eventual responsabilitat de la persona o persones denunciades, indistintament del lloc d'influència, jerarquia, comissions diverses o al mateix comitè d'empresa, compromentent-se a usar tot el seu poder de direcció per garantir un entorn de

treball lliure de violència i de conductes discriminatòries adequat als principis de seguretat i salut en el lloc de treball.

3. OBJECTE I GARANTIES

L'objecte general del present protocol és protegir la dignitat de les persones que integren l'organització i, per tal de crear i mantenir un ambient laboral respectuós s'estableix el següent objectiu en el si del CCCB:

Implantar al CCCB les mesures que previnguin, evitin i erradiquin l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere i característiques sexuals, determinant aquelles actuacions que siguin necessàries per a la investigació, persecució i sanció de les conductes d'assetjament en cas que es produeixin, facilitant al personal que treballa a l'entitat el procediment adequat per presentar les seves reclamacions mitjançant la implantació i la difusió del Protocol.

Els objectius específics d'aquest protocol són:

- Vetllar per un entorn laboral on les persones treballadores respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Refermar el compromís de l'organització amb la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ocupació.
- Informar, formar i sensibilitzar a les persones treballadores en matèria d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.
- Promoure condicions de treball que evitin conductes d'assetjament en l'àmbit laboral i professional.
- Garantir el coneixement del present protocol a les persones treballadores del CCCB.
- Definir els òrgans responsables i les competències dels membres que intervenen en l'aplicació del present protocol.
- Garantir un tracte just, vetllant per la confidencialitat de les persones afectades.
- Garantir l'objectivitat, intervenint de bona fe i aclarint els fets de forma justa i imparcial.
- Protegir les dades de caràcter personal de les víctimes per evitar possibles re-victimitzacions.
- Garantir l'assistència, protecció i rehabilitació a aquelles persones víctimes afectades, d'acord amb els drets de tracte just i confidencialitat.
- Garantir la no represàlia contra les persones que presentin una denúncia per assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere i característiques sexuals. Si es conclou que la

denúncia s'ha fet de mala fe, o els documents o testimonis són falsos, la Direcció del CCCB podrà iniciar un expedient disciplinari a les persones responsables.

- Establir un procediment específic d'intervenció per donar curs a les denúncies i d'acompanyament a les víctimes per a resoldre situacions amb la més gran celeritat possible.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.

Qualsevol comportament o conducta d'assetjament pot ser considerada com a falta molt greu, amb independència del que s'estableix per la legislació penal, comportant les sancions disciplinàries corresponents.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Protocol és aplicable a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de CCCB i que afectin el conjunt de persones que hi treballen, amb independència del tipus de relació jurídica i de la durada de la seva relació.

Mitjançant la coordinació d'activitats empresarials, s'informarà de l'existència i aplicació d'aquest protocol a les empreses subcontractades que prestin serveis en el CCCB, i en cas que es produeixi algun risc d'assetjament, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial per tal d'estudiar, de manera conjunta, la situació produïda i executar les mesures correctores que corresponguin.

Per aplicar aquest protocol, cal que la conducta d'assetjament s'hagi produït a la seu del CCCB o per causa directament vinculada a la feina (per exemple, assistència a reunions fora del centre, viatges de treball, o activitats extra-laborals o lúdiques organitzades pel CCCB).

El protocol s'aplicarà a les situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere i característiques sexuals que es produeixen a la seu del CCCB o per causa directament vinculada a la feina:

- En el lloc de treball, inclòs en els espais públics i privats quan són un lloc de treball.
- En l'espai de menjador, en els espais de descans, en les instal·lacions sanitàries i en els vestuaris del CCCB.
- En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb la feina.
- En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament).

5. DEFINICIONS I CONDUCTES

S'entén per assetjament LGTB-fòbic qualsevol comportament, verbal o físic, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en funció de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

S'entén per transfòbia l'avversió, rebuig i/o violència que poden exercir les persones cap a les que són transgènere, de gènere no binari o de gènere no conforme a les seves creences i afecta a la forma en què les persones, les organitzacions, els mitjans de comunicació i la societat en general tracten a les persones, les identitats de les quals, no encaixen en els rols de gènere típics.

La bifòbia és tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

S'entén per conducta discriminatòria qualsevol comportament vinculat amb l'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la dignitat, la integritat física o psíquica o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. Qualsevol conducta discriminatòria, d'acord amb aquesta definició, serà considerada com a assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o d'expressió de gènere i característiques sexuals.

Aspectes de la classificació LGTB-FÒBICA segons el tipus i nivell de discriminació exercida:

Discriminació directa: situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra persona en una situació anàloga.

Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica aparentment neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.

Discriminació múltiple i interseccional: Es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes de discriminació previstes en la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

Es produeix discriminació interseccional, quan concorren o interactuen diverses causes, discriminació per associació i discriminació per error.

Discriminació per associació i per error: quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual concorri alguna de les causes de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte d'un tracte discriminatori.

La discriminació per error és aquella que es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades generant una forma específica de discriminació.

Represàlia discriminatòria: tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol mena, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament al qual és sotmesa o ha estat sotmesa. Segons el subjecte actiu es poden distingir tres tipus d'assetjament:

1. Assetjament descendent: aquell on l'autor o l'autora té ascendència jeràrquica sobre la víctima (de cap a subordinat/a).
2. Assetjament ascendent: aquell on l'autor o l'autora es troba subordinat o subordinada jeràrquicament a la víctima (de subordinat/da a cap/a).
3. Assetjament horitzontal: aquell en què, tant l'autor o l'autora com la víctima, no tenen relació jeràrquica (de company/a - company/a).

Victimització secundària: maltractament addicional exercit contra lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals que es troben en algun dels supòsits de discriminació, assetjament o represàlia com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables i també per les actuacions d'altres agents implicats.

CONDUCTES INACCEPTABLES:

1- Totes aquelles conductes dirigides a limitar la comunicació en l'àmbit laboral i en les quals s'ignoren les aportacions, comentaris o accions d'una persona en funció de l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere o les seves característiques sexuals, i en concret:

- Se li limita l'oportunitat de comunicar-se.
- Se li interromp contínuament quan parla.
- Se li impedeix expressar-se.
- Se l'escriu o se l'insulta en veu alta.
- Se li critica contínuament la feina feta.
- S'insulta o acusa a través de trucades telefòniques o a través de notes o escrits.
- S'amenaça verbalment.

- Es nega contacte, amb mirades i gestos de rebuig explícit o menyspreu.
- Es nega la seva presència, no responent als seus comentaris ni preguntes, dirigint-se exclusivament a tercers.

2- Totes aquelles conductes limitadores del contacte social per les quals a una persona se li fa el buit, deixant de dirigir-se cap a ella i ignorant-la com si fos invisible i van en contra de l'execució del seu treball com:

- Assignar a una persona, en funció del seu sexe o gènere, tasques sense sentit o impossibles de dur a terme.
- Privar a una persona de realitzar qualsevol activitat.
- Negar la informació o els recursos necessaris per realitzar el seu treball habitual.
- Dificultar la realització del treball.
- Cursar ordres de treball impossibles o contradictòries.

3- Actuacions dirigides a desprestigiar a una persona o comprometre la seva salut física o psicològica mitjançant:

- La calúmnia i la murmuració a la seva esquena.
- La difusió de rumors falsos o infundats.
- La burla per algun defecte físic que pogués tenir.
- La imitació de la seva forma d'anar o dels seus gestos.
- La burla sobre la seva vida privada, la seva nacionalitat o el seu origen.
- L'insult o la injúria.
- L'amenaça amb violència física.
- Atacs físics, però sense lesions greus, com missatges d'advertència.
- Els danys en els seus béns.
- Ridiculitzar o menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de la seva orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar.
- Denegar permisos als quals té dret una persona, de forma arbitrària per raó de la seva orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar.
- Conductes discriminatòries per raó de l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar.
- Humor sexista que sigui homòfob, lesbofòbic, trànsfob o bífob.
- Observacions pejoratives sobre l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar de les persones en general.

- El tractament personal usant un nom que no es correspon amb el nom expressat per una persona.
- El tractament personal usant un gènere gramatical que no es correspon amb la identitat de gènere expressada per una persona.
- L'assignació de vestuari específic que no es correspon amb la identitat de gènere expressada per una persona.

I, en general, qualsevol pràctica o conducta tendent a menyscar el prestigi professional i a perjudicar el normal exercici de les funcions.

6. PRINCIPIS ACTIUS AL CCCB

Respecte: compromís amb la igualtat i la diversitat i respecte a totes les persones amb independència de la seva orientació sexual, identitat i expressió de gènere o característiques sexuals.

Espais: a cada lloc i espai del CCCB s'ha de contribuir, entre totes les persones que formen el capital humà del CCCB, a garantir un ambient respectuós per desenvolupar el talent en la seva màxima expressió.

Persones: les persones al centre, com a principal actiu del CCCB, el talent lliure i innovador sense judicis, ni prejudicis sobre l'orientació sexual, identitat i expressió de gènere i característiques sexuals de les persones.

Comunicació: no es permeten actituds que tendeixin a l'aïllament o a la reducció normal de la comunicació entre les persones de la plantilla.

Reputació: es prohibeix tota actitud dirigida al descrèdit de la reputació laboral o personal de qualsevol persona de la plantilla.

Confidencialitat: qualsevol informació relativa a la identitat de gènere, orientació sexual, expressió de gènere o situació personal d'una persona ha de ser tractada amb la màxima reserva, i no pot ser compartida amb tercers persones sense el seu consentiment explícit.

Discreció a l'hora de reprendre: les comunicacions tendents a rectificar la conducta d'una persona o cridar-li l'atenció per un inadequat acompliment laboral es faran de forma reservada.

No arbitrarietat: queda prohibida una distribució arbitrària o abusiva de funcions que no pugui atendre's en el temps de treball o suposi un buidatge de funcions.

Uniformitat i equitat: l'aplicació dels mecanismes de control de treball i de seguiment del rendiment serà uniforme i equitativa, tenint en compte les circumstàncies personals.

Evitació de la fustigació: es prohibeix qualsevol tracte advers a conseqüència de la presentació de reclamacions o demandes destinades a impedir la discriminació o exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat.

Evitació de la re-victimització secundària: en qualsevol actuació institucional davant d'una persona que ha patit una situació de discriminació, violència o vulneració de drets, cal evitar que el procés d'atenció, intervenció o denúncia generi nous danys emocionals, psicològics o socials, o que repeteixi o amplifiqui el patiment viscut inicialment.

Cultura Preventiva: garantir i fomentar, mesures concretes i eficaces que millorin la vida de les persones en l'àmbit laboral i personal del CCCB.

I en general, el CCCB es compromet a actuar amb proximitat, claredat i celeritat. Aquesta actuació es durà a terme amb una escolta activa i empàtica, tot garantint una comunicació transparent, una intervenció àgil i l'acompanyament necessari per preservar el benestar de la persona afectada i restablir un clima de respecte i seguretat.

7. MESURES DE PREVENCIÓ

1. Divulgar i comunicar el protocol a tota la plantilla.
2. Incloure la prevenció i els processos d'actuació per a l'erradicació de casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere i característiques sexuals, en el programa de formació del CCCB.
3. La representació de la plantilla ha de participar, donar suport i potenciar els acords de sensibilització per a la prevenció de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, i característiques sexuals.
4. Promoure un entorn de respecte i correcció en l'ambient de treball, fomentant entre el personal els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i desenvolupament de la personalitat lliure.
5. Prohibir les insinuacions o manifestacions que siguin contràries als principis ressenyats, tant en el llenguatge, com en les comunicacions i en les actituds. Entre altres mesures, s'ha d'eliminar qualsevol imatge, cartell, publicitat, etc. que contingui una visió LGTB-fòbica o inciti a la LGTB-fòbia.

8. DRETS I OBLIGACIONS

Aquest protocol es basa en tres principis irrenunciables per les persones treballadores del CCCB:

- El dret de qualsevol persona a rebre un tracte cortès, respectuós i digne.
- El dret a la igualtat i a la no-discriminació en el treball i l'obligació a tractar a tothom amb respecte i col·laborar per erradicar qualsevol mena de conducta inapropiada.
- El dret a la salut en el treball, garantint la prevenció i la protecció davant els riscos que puguin deteriorar la salut física i/o psíquica de les persones.

Les persones que treballen al CCCB tenen el dret de ser protegits per poder dur a terme la seva activitat en un entorn lliure d'assetjament, en el qual es respecti la seva dignitat com a persones.

En concret,

La persona que se sent afectada o demandant té dret a:

- Denunciar els fets.
- Ser escoltada i assessorada.
- Ser protegida davant d'actituds de menyspreu.
- Mantenir garantits els seus drets laborals i tracte just amb total imparcialitat en el procediment de la investigació.
- La confidencialitat per tal de protegir la intimitat i els drets de les persones implicades.
- Tenir la garantia de no represàlia.
- Rebre informació per escrit, un cop analitzada la denúncia, en cas que es consideri procedent per ser investigada.
- Rebre una resposta per part del CCCB, en un termini màxim de 7 dies hàbils des de la recepció de la denúncia.
- Escollir el canal que consideri més adequat, amb la possibilitat d'acudir a canals externs (autoritats competents), sense obligar a utilitzar una via concreta, sobretot tenint en compte que la persona denunciada pugui ser un/a superior de la persona informant, i que aquest/a tingui accés a la denúncia.

La persona presumptament demandada té dret a:

- La presumpció d'innocència i a defensar-se de les acusacions.
- Ser escoltada i rebre un tracte just.
- Una investigació objectiva i transparent
- Conèixer la naturalesa i el contingut de la queixa.
- La confidencialitat per tal de protegir la intimitat i els drets de les persones implicades.
- Ser informada de la resolució del procediment.

Obligacions del CCCB:

- Promoure un entorn laboral que previngui i erradiqui l'assetjament.
- Implantar el present Protocol i adoptar mesures per prevenir la no discriminació sexual, o per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i característiques sexuals o qualsevol altra conducta contrària a la llibertat sexual i la integritat moral en l'àmbit laboral.
- Facilitar els mitjans i recursos necessaris per establir mesures de prevenció de l'assetjament.
- Sensibilitzar i formar a tot el personal per a la protecció integral contra totes les violències sexuals.
- Establir els mitjans per arbitrar procediments de prevenció de l'assetjament fent un seguiment dels casos que es donin i garantint que les denúncies siguin tramitades de forma ràpida i rigorosa.
- Prohibir les insinuacions o manifestacions que siguin contràries als principis ressenyats, tant en el llenguatge, com en les comunicacions i en les actituds.

9. COMISSIÓ INSTRUCTORA

Les propostes de solució, seguiment i control es realitzaran a través d'una Comissió Instructora. És funció de la comissió prevenir, evitar, investigar, emetre informe, fer recomanacions, resoldre, proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives i, si s'escau, iniciar el corresponent expedient disciplinari, si hi ha indicis d'assetjament discriminatori per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals que puguin produir-se en l'àmbit d'aplicació, com a requisit per garantir la dignitat, integritat i igualtat de tracte i oportunitats en tots els nivells del CCCB.

La comissió està formada per una persona representant del Comitè d'Empresa i una persona representant del CCCB. La designació nominal es publicarà a la intranet del CCCB.

Les integrants de la comissió instructora es comprometen a treballar amb diligència totes les denúncies que es presentin a l'emparedat d'aquest protocol.

Així i tot, si el CCCB ho considera, pot delegar la fase d'instrucció a un tercer extern, donat que incloure a una persona externa en el procés garanteix la

imparcialitat, assegura el benestar social dins l'entitat i ofereix un caràcter objectiu en la resolució de les denúncies, evitant possibles represàlies.

Les persones de la comissió instructora estan subjectes al deure de secret i sigil professional de qualsevol informació de la qual tinguessin coneixement, i especialment, respecte de les dades de caràcter personal a les quals tinguin accés.

En cas que hi hagi relació interpersonal (per exemple relació familiar, amistat o enemistat manifesta, adscripció al mateix departament o de superioritat o subordinació jeràrquica immediata respecte de la víctima o de la persona denunciada) amb alguna persona de la comissió instructora, aquesta persona quedarà invalidada per participar en aquest cas concret i caldrà substituir-la.

Si una persona de la comissió instructora és demandant o demandada, queda invalidada per intervenir en qualsevol altre procediment fins a l'aclariment complet del seu cas.

La instrucció serà immediata i minuciosa davant qualsevol denúncia, comunicació, queixa o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. Les denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament confidencial, de forma coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que pot afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

10. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

D'acord amb la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlament Europeu i del consell de 23 d'octubre de 2019 relativa a la protecció de les persones que informin sobre infraccions, Directiva Whistleblowing, i tal com regula el Canal de Denúncies (Llei 2/2023) les fases i terminis màxims per dur a terme el procediment d'actuació, de manera esquemàtica, són les següents:

1.- Tota persona que tingui coneixement fundat de qualsevol mena d'acte o fe, en l'àmbit del present protocol, que pugui infringir els principis i valors del CCCB o suposar un acte il·lícit o contrari a la normativa vigent o qualsevol persona que es consideri víctima d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere i característiques sexuals podrà presentar una denúncia a través de la bústia ètica del CCCB: <https://cccb.bustiaetica.seu-e.cat/>.

L'objectiu de la bústia ètica és canalitzar i facilitar la formulació segura de qualsevol comunicació sobre sospites de conductes irregulars i males pràctiques.

2.- A través d'aquest canal s'estableix una primera valoració sobre si la denúncia està fundada o si hi ha sospites que pugui ser una conducta delictiva i/o pugui ocasionar danys que requereixin accions immediates per protegir la persona informant, a tercers o a la mateixa organització, d'acord amb el procediment de gestió del canal de denúncies del CCCB.

Les persones treballadores del CCCB han de saber que, tret de mala fe, no seran sancionades per activar el protocol. En cas de fer-ho, en interposar qualsevol reclamació, aquesta tindrà presumpció de veracitat.

El termini màxim per donar resposta a les actuacions d'investigació no pot ser superior a 3 mesos a comptar des de la recepció de la comunicació/denúncia o, si no es va remetre un justificant de recepció al o la informant, a 3 mesos a partir del venciment del termini de 7 dies després d'efectuar-se la comunicació, llevat de casos d'especial complexitat que requereixin una ampliació del termini, cas en el qual, aquest podrà estendre's fins a un màxim d'altres 3 mesos addicionals.

L'aplicació d'aquest protocol i la utilització d'aquest procediment no impedirà en cap cas la utilització, paral·lela o posterior, de les vies de resolució externes, per part de les persones implicades: la via administrativa; Inspecció de Treball i Seguretat Social i la via judicial.

Les denúncies seran secretes, i podran ser anònimes o identificades, però sempre es garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

3.- Rebuda una denúncia, la persona encarregada del canal (bústia ètica) tramitarà la denúncia, generant un registre amb un número de registre, així com les mesures de confidencialitat, protecció de dades, seguretat de dades, etc., i la posarà immediatament en coneixement de la Direcció del CCCB i de la Comissió Instructora.

4.-El procediment d'actuació de la Comissió Instructora constarà de diferents fases: investigació, resolució de l'expedient, i seguiment.

Durant tot el procediment d'actuació, es compliran els següents principis i garanties:

- Respecte: s'actuarà amb discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- Protecció: les persones implicades que ho sol·licitin podran ser acompanyades i assessorades per una o més persones de confiança durant tot el procediment.
- Confidencialitat: la informació recopilada durant l'actuació té caràcter confidencial i les dades relacionades amb la salut es tracten de forma específica i autoritzada.

- No contradicció: el procediment garanteix una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades. Totes les parts intervinents han de buscar de bona fe la veritat i l'aclariment dels fets denunciats.
- Investigació exhaustiva dels fets i suport de persones formades: investigació objectiva i imparcial, i si s'escau, dirigida per persones professionals especialitzades.
- Dret a la informació: totes les persones implicades tenen dret a conèixer informació sobre el conjunt del procediment, els drets i deures, les fases desenvolupades i el resultat d'aquestes.
- Diligència i celeritat: la investigació i la resolució de la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, de manera que el procediment pugui ser completat en el menor temps possible respectant les garanties adequades.
- Tracte just: es garanteix l'audiència imparcial i un tracte just a totes les persones implicades, respectant el principi de presumpció d'innocència. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar amb bona fe en la investigació i l'esclariment dels fets.
- Protecció davant de possibles represàlies: la suposada víctima o les persones que donin suport al procés de comunicació o la denúncia no patiran represàlies.
- Col·laboració: totes les persones citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-se en aquest i prestar la seva col·laboració.
- Mesures cautelars: si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la Direcció General adoptar les mesures cautelars necessàries. Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un detriment de les condicions de treball i/o salarials de la persona afectada i han de ser acceptades per aquesta.

a) Investigació

La comissió instructora realitzarà una investigació, en la qual es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament denunciat després d'escoltar les persones afectades i les persones testificals que es proposin, celebrar reunions o requerir quanta documentació sigui necessària, sense perjudici del que disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

Les persones que siguin requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible.

Durant la tramitació de l'expedient, la Direcció del CCCB adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de

gènere sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades.

Al marge d'altres mesures cautelars, la Direcció del CCCB podrà separar la presumpta persona assetjadora de la víctima, si la víctima així ho valida i autoritza. En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui haurà de guardar sigil sobre la informació a què tingui accés.

Finalitzada la investigació, les persones instructores elaboraran un informe on es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i/o recaptades concloent si, al seu entendre, hi ha indicis o no d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere o característiques sexuals.

Aquest informe es lliurarà a la persona que gestiona el canal (bústia ètica), qui conjuntament amb la Direcció del CCCB, hauran d'establir les mesures a adoptar i notificar-ho a les parts implicades (persona informant i persona denunciada).

Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, la comissió instructora farà constar en l'acta que, de la prova expressament practicada, no es pot apreciar la concurrència d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. Si, tot i no existir assetjament, es troba alguna actuació inadequada o una situació de violència susceptible de ser sancionada, la comissió instructora d'assetjament instarà igualment a la Direcció del CCCB a adoptar les mesures que es considerin pertinents.

El procediment d'instrucció haurà de ser àgil, eficaç, i es protegirà, en tot cas, la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i total la investigació es durà a terme amb tacte, i amb el degut respecte, tant cap a la persona informant i/o a la víctima, les quals en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu.

Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat i de guardar sigil i secret professional quant a tota la informació a la qual tinguin accés.

Aquesta fase de desenvolupament formal s'haurà de realitzar en un termini no superior a deu dies laborables. En el cas que hi hagi raons que exigeixin, per la seva complexitat, major termini, la comissió instructora podrà acordar l'ampliació d'aquest termini.

b) Conclusió de l'expedient

La Direcció del CCCB, juntament amb la persona responsable del canal de denúncies, una vegada rebudes les conclusions de la comissió instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de 3 dies laborables, sent l'única capacitada per decidir al respecte. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada, a la comissió instructora, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals o bé al comitè de seguretat i salut qui haurà de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés.

En aquestes comunicacions, per tal de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

En funció dels resultats anteriors, la Direcció del CCCB procedirà a:

1. Arxivar les actuacions, aixecant acta al respecte.
2. Adoptar totes les mesures que estimi oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del present protocol. A tall exemplificatiu poden assenyalar-se entre les decisions que pot adoptar el CCCB, les següents:
 - a) separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà a la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins del CCCB.
 - b) sense perjudici del que estableix el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la investigació, s'iniciarà el corresponent expedient sancionador (disciplinari, civil o penal) per determinar l'eventual responsabilitat de la persona o persones denunciades.

Les sancions a considerar per aplicar a la persona agressora són les establertes en el Conveni col·lectiu del CCCB, en el text refós de l'Estatut dels Treballadors (TRET) o en el text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP).

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la Direcció del CCCB mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o en el seu nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació. En tot cas, el compliment d'erradicar l'assetjament no finalitzarà amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la suspensió, essent necessària la seva posterior vigilància i control per part del CCCB.

La Direcció del CCCB adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar que la situació torni a repetir-se, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima.

Es consideraran faltes sancionables totes aquelles conductes o accions exercides contra una persona per la seva orientació sexual que pugui considerar-se ofensiva, humiliant, violenta, intimidatòria, i que tingui el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn discriminatori o degradant.

Per tal d'establir les sancions corresponents, la Direcció del CCCB tindrà en compte la comissió de conductes com, a títol indicatiu i no limitatiu, les següents:

- Utilitzar paraules ofensives, per qualsevol mitjà, amb l'objectiu d'incitar a la violència contra persones o les seves famílies, per motius d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, de manera deliberada.
- Fer declaracions vexatòries, de manera intencionada, que fomentin la violència amb connotacions homofòbiques, bifòbiques o transfòbiques en mitjans de comunicació interns o externs, discursos, reunions o intervencions públiques.
- Realitzar accions que impliquin l'aïllament, el rebuig o el menyspreu públic, visible i explícit, cap a persones per motius d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Malmetre o destruir béns o propietats de persones o les seves famílies per raons d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, sempre que aquestes accions no siguin considerades delictes o falta penal.
- Obstaculitzar de manera deliberada el procés d'una persona per realitzar un tràmit per motius d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Fer declaracions despectives que incitin a la violència i que tinguin connotacions homofòbiques, bifòbiques o transfòbiques en mitjans de comunicació interns o externs, discursos, reunions o intervencions públiques.
- Realitzar comportaments agressius cap a persones o les seves famílies per motius d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Organitzar espectacles o activitats públiques que promoguin l'odi, la violència o la discriminació contra les persones LGBTI.

c) Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la comissió instructora estarà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades.

La comissió instructora s'encarregarà de fer un seguiment de l'evolució de la conflictivitat per assetjament LGTB-fòbic, analitzar les causes dels comportaments, vigilar l'adequat funcionament del protocol i proposar possibles millores.

Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'oportuna acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades.

S'han de documentar en el llibre-registre les informacions rebudes i les investigacions internes a què hagin donat lloc, garantint, en tot cas, els requisits de confidencialitat legalment previstos (art. 26 L 2/23) i incloent la documentació següent:

1. Data de conclusió de l'expedient.
2. Qui aprova la conclusió.
3. Quines mesures es van adoptar.
4. Evidències rellevants.

11. MARC NORMATIU

El present protocol s'ha elaborat a l'empara de la normativa legal vigent següent:

- Llei Orgànica 4/1995, d'11 de maig, de modificació del Codi Penal, mitjançant la que es tipifica l'apologia dels delictes de genocidi.
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de Mesures Fiscals, Administratives i de l'Ordre Social.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi Civil en matèria de dret a contraure matrimoni.
- Llei 14/2006 de 26 de maig, sobre tècniques de reproducció humana assistida.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

12. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT, ENTRADA EN VIGOR I ÀMBIT D'APLICACIÓ

El contingut del present protocol és d'obligat compliment i entrarà en vigor en la data de la seva aprovació per l'òrgan competent del CCCB. La seva vigència, està subjecta a modificació segons els nous marcs legals o condicions laborals que ho requereixin o mentre les parts signants no considerin necessària la seva modificació o la normativa legal o convencional no hi obligui. En qualsevol cas, l'adequació haurà de derivar d'un procés de negociació entre CCCB i la representació legal de les persones treballadores.

El protocol es donarà a conèixer a totes les persones treballadores que conformen el CCCB, així com a les persones i empreses que hi interactuen.

Pel que fa a l'àmbit d'aplicació, es farà extensiu a totes les persones vinculades al CCCB amb independència que la vinculació sigui laboral o mercantil. També s'aplicarà a les persones treballadores d'empreses subcontractades, que prestin els seus serveis al CCCB.

Totes les persones afectades per aquest protocol tenen la responsabilitat de col·laborar a aconseguir un entorn laboral lliure d'assetjament. De manera particular les persones que tenen personal al seu càrrec. Totes les persones, i en especial les que dirigeixen equips, han de reaccionar i comunicar les conductes que atemptin contra el que disposa el present protocol.

Totes les persones incloses en l'àmbit d'aplicació tenen dret a emprar aquest procediment amb garanties, a no ser objecte d'intimidació, tracte injust, discriminatori, degradant o desfavorable. Aquesta protecció s'estén a totes les persones que hi intervinguin.

L'aplicació del present protocol no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral i/o penal.

13. GLOSARI

- Agènere: Persona que no s'identifica amb cap identitat de gènere, que no en té o que desitja no ser percebuda com cap.
- Androcentrisme: És la forma de concebre el món des d'un punt de vista masculí, donant-li un valor hegemònic en el qual té a veure amb la masculinitat. Com a constructe social tot el relatiu a masculí està

empoderat i sobrevalorat, en canvi allò que és femení està infravalorat o devaluat.

- Asexual: persona que no experimenta atracció sexual i/o no desitja contacte sexual, total o parcial.
- Binarisme: construcció social que categoritza de manera dicotòmica les activitats, els comportaments, les emocions i l'anatomia de les persones en dos gèneres: masculí i femení.
- Bisexual: persona que sent atracció sexual per homes i per dones.
- Cisgènere: persona que se sent del gènere que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques biològiques.
- Expressió de gènere: Mode en què una persona comunica la seva identitat de gènere a altres a través de conductes, la seva manera de vestir, pentinats, veu, característiques personals, interessos o afinitats.
- Gai: home que sent atracció sexual i afectiva per altres homes.
- Gènere fluid: és una identitat de gènere caracteritzada per la variabilitat. Les persones amb gènere fluid poden experimentar canvis en la seva identitat de gènere al llarg del temps, identificant-se com a dona, home, ambdós, cap o altres identitats, segons el moment o el context.
- Heterosexual: persona que sent atracció sexual per persones de l'altre sexe.
- Homosexual: persona que sent atracció sexual i afectiva envers les persones del mateix sexe. Es tracta d'un terme que cal evitar, per defugir de la concepció psiquiàtrica de la qual prové. És preferible l'ús de la paraula gai o lesbiana, segons correspongui.
- Identitat de gènere (i identitat sexual): Consideració de la pròpia persona com a home, com a dona o les dues. És el resultat global de tot el procés de sexualització. El procés identitari pot ser dinàmic i patir variacions. Pot ocórrer que la identitat de la persona no coincideixi amb la que li atorguen els altres.
- Intersexual: persona amb caràcters sexuals d'ambdós sexes. Aquestes persones formen part de la diversitat biològica humana. Les persones intersexuals neixen amb característiques sexuals (incloent-hi genitals, gònades i patrons cromosòmics) que no s'ajusten a les nocions binàries típiques dels cossos masculins o femenins.
- Lesbiana: dona que sent atracció sexual i afectiva per altres dones.
- Orientació sexual: fa referència a l'objecte del desig sexual.
- Pansexual o omnisexual: persona que pot sentir atracció sexual per qualsevol altra persona, independentment del sexe, del gènere a què pertany o de la seva orientació sexual i afectiva.
- Persones trans: persones amb una identitat de gènere diferent del gènere assignat en néixer i que poden dur a terme canvis corporals (quirúrgics, hormonals, etc.) per adequar-se a la imatge corporal socialment establerta en funció del seu gènere sentit.

- Queer: Ser queer suposa viure sense identificar-se amb categories tradicionals pel que fa a la sexualitat, es tracta de sortir-se dels binaris, i simplement parlar de persones. Quan es parla de queer, es tracta de persones que rebutgen tota mena de classificacions hegemòniques del sistema binari home/dona.
- Rol de gènere: Construcció social del que implica ser home o dona en la societat. Hi ha una transmissió cultural de la definició de comportament, actuació social, formes de vestir-se, de relacionar-se socialment en públic. Defineix la pertinença de ser home o dona, sense donar espai a altres visions més àmplies de la persona. Segons això hi ha dos gèneres, gènere masculí i gènere femení, no es dona cabuda a res més. El gènere és una construcció social i per tant varia segons cultures i moments històrics.
- Sexe biològic: consta d'uns caràcters primaris, com els testicles i els ovaris, i de secundaris, com la barba i els pits.
- Transgènere: és un terme global que defineix persones la identitat de gènere, expressió de gènere o conducta de les quals no s'ajusta a aquella generalment associada amb el sexe que se'ls va assignar en néixer.



Metadades del document

Núm. expedient	CCCB/2025/0033452
Tipus documental	Anunci de Publicacions Oficials
Títol	Aprovació definitiva del Protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament i la violència laboral per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i característiques sexuals del personal del CCCB
Codi classificació	G0905 - Pactes socials

Signatures

Signatari		Acte	Data acte
Judit Carrera Escudé (TCAT)	Director/a Ens	Signa	04/09/2025 13:15