

**PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN
SITUACIONS D'ASSETJAMENT**

Aprovat pel Consell de Direcció de BAU en data 8 de desembre de 2018

ÍNDEX	Pàgines
I. INTRODUCCIÓ	3
II. OBJECTIU I ÀMBIT D'ACTUACIÓ.....	3
III. DEFINICIONS.....	3
IV. OBLIGACIONS. DRETS I DEURES	4
V. ACCIONS PER A LA PREVENCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT	5
VI. PROCEDIMENT INFORMAL DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT. Presentar una consulta / queixa.....	5
VII. PROCEDIMENT FORMAL DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT. Presentar una denúncia interna.	7
VIII. CONSIDERACIONS.....	8
IX. MARC LEGAL	9
X. REVISIÓ DEL PROTOCOL.....	9
ANNEX I. Declaració institucional	10
ANNEX II. Com reconèixer l'Assetjament psicològic.....	11
ANNEX III. Recomanacions per a persones que puguin estar patint una situació d'assetjament	13
ANNEX IV. Denúncia.....	14

I. INTRODUCCIÓ

Aquest protocol, reuneix en un sol document les actuacions per prevenir, detectar i resoldre tot tipus de situacions d'assetjament: sexual, per raó de sexe o psicològic, que es puguin produir a BAU. Donant compliment, entre altres, de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, la Llei 54/2003 de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals i la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Les universitats catalanes tenen com a objectiu fonamental transmetre els valors cívics i socials propis d'una societat democràtica (article 3 de la Llei d'universitats de Catalunya) i han de ser un referent social en el respecte efectiu i real dels drets fonamentals.

Amb aquest protocol, BAU vol deixar palès el seu compromís en l'erradicació d'aquestes conductes, protegir la seguretat i salut de les persones i emprendre les accions necessàries per garantir un espai de treball sense assetjament (veure Annex I Declaració institucional).

II. OBJECTIU I ÀMBIT D'ACTUACIÓ

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació als possibles casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o psicològic amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de BAU. Per tant, sobretot, pretén ser una guia per a la prevenció, detecció i resolució d'aquests casos.

El present protocol és d'aplicació a tota la comunitat universitària de BAU, en totes les situacions d'assetjament que es puguin produir dins de l'àmbit de l'organització.

III. DEFINICIONS

- **Assetjament sexual:** qualsevol comportament verbal, verbal o físic, d'índole sexual amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- **Assetjament per raó de sexe:** qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Quedaria inclosa en aquesta consideració qualsevol comportament realitzat en funció del sexe u orientació sexual d'una persona.
- **Assetjament psicològic:** És l'exposició a conductes de violència psicològica intensa dirigides, de manera reiterada cap a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica) amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, implica tant un

atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut (veure Annex II Com reconèixer l'Assetjament psicològic)

IV. OBLIGACIONS. DRETS I DEURES

Per garantir el dret de totes les persones a un entorn segur BAU demana que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre d'altres, assumeixin les seves responsabilitats:

Direcció i persones amb càrrec de responsabilitat

- Evita aquelles accions, comportaments o actituds que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a algú.
- Actua de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, garantint l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix aquest protocol
- Garanteix la informació a totes les persones dels drets que tenen i de les lleis que els emparen, així com de les sancions preceptives i del procediment per formular consultes, queixes i/o denúncies.
- Vetlla per reduir i eliminar factors de risc que generen l'aparició de situacions de risc de naturalesa psicosocial.
- Executa, si s'escau, les mesures a aplicar.

Tota la comunitat universitària de BAU

Tota la comunitat universitària de BAU, té el dret a un entorn saludable i a no patir cap tipus de situació de violència (verbal, física, assetjament psicològic, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe).

Tot el personal de la comunitat universitària de BAU, també, té l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte la resta de membres. És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives. Cal que eviti aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona es senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres). En cas contrari seran d'aplicació els diferents elements dels que disposa l'organització per actuar, entre ells aquest propi protocol.

De manera específica, tot el personal de la comunitat universitària de BAU té l'obligació de prevenir i evitar qualsevol conducta que es pugui considerar assetjament. Més concretament:

- Tractar a tothom amb respecte
- No ignorar cap comportament constitutiu d'assetjament
- Informar sobre les situacions d'assetjament de què es tingui coneixement amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- Cooperar en el procés d'investigació que se'n pugui derivar.

V. ACCIONS PER A LA PREVENCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT

El present protocol es deriva de la Declaració Institucional de rebuig per part de la Direcció a tot tipus de violència, on s'inclou explícitament el rebuig de qualsevol tipus d'assetjament (aprovat el 3 de setembre de 2012).

Declaració institucional

A fi d'evitar que es produeixi qualsevol situació objecte d'aplicació d'aquest protocol la Direcció de BAU ha definit i fa pública una Declaració Institucional d'acord amb els seus valors i política de gestió de persones, que conté una declaració de radical rebuig d'aquest tipus d'actuacions. A més fa un especial seguiment en:

- Seguir promovent una cultura de treball centrada en els valors institucionals, entre ells el respecte i la responsabilitat.
- Augmentar la sensibilització dels professionals envers la problemàtica de la violència en general i l'assetjament en particular.
- Vetllar per aconseguir unes condicions de treball adequades per prevenir aquestes situacions.
- Difondre i implantar aquest protocol en totes les activitats.

Informació, sensibilització i formació

BAU es compromet a difondre aquest protocol a totes les persones de la comunitat de BAU i serà accessible en tot moment a través de la intranet. També a facilitar la informació i formació per a tots els seus membres amb l'objectiu d'afavorir el bon ambient mitjançant el canvi de comportaments i actituds inadequades.

VI. PROCEDIMENT INFORMAL DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT. Presentar una consulta / queixa

En primer lloc es recomana a la persona que considera que està patint una situació d'assetjament, acudir a una de les persones de referència que per la seva formació s'han designat per tal de realitzar aquesta primera sessió d'acolliment i informació, on se li donarà una atenció especialitzada.

Persones de referència

S'ha nomenat unes persones per donar suport en aquest procés, que són:

- o El/la Responsable de Recursos Humans de BAU
- o Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals, especialista en ergonomia i psicociologia aplicada del Servei de prevenció.

Les principals funcions d'aquestes persones són:

- Donar suport a la persona que sol·licita atenció, també per fer una valoració inicial de si la situació pot ser susceptible o no de constituir assetjament.

- Facilitar informació sobre totes les opcions i accions que es poden emprendre per intentar resoldre el problema.
- Ajudar a valorar les diferents opcions d'actuació.
- Informar dels drets i obligacions de totes les persones implicades.
- Facilitar assistència per resoldre el problema.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).

La persona afectada podrà dirigir-se, de manera verbal o escrita, a una de les persones de Referència designada que intentarà facilitar la solució de la situació.

La primera via de resolució intentarà aclarir la situació (sobretot quan les persones tenen dificultats per clarificar que està passant i /o dirigir-se directament a la persona que l'està causant). En un primer terme sempre l'objectiu és donar informació i assistència a tota persona que ho sol·liciti. (veure Annex III Recomanacions per a persones que puguin estar patint una situació d'assetjament)

En aquesta primera fase s'informarà que hi ha diferents vies de resolució, protecció i resposta davant una situació d'assetjament, per abordar i resoldre el problema. La persona de referència intentarà conèixer els fets que han succeït i aconseguir una solució adequada. Si s'acorda amb la persona que presenta la consulta/queixa parlarà amb les dues parts del conflicte i intentarà ajudar a trobar una solució acceptada per ambdues parts.

També cal informar que en qualsevol moment una persona pot acudir a la via administrativa (denúncia a Inspecció de Treball) o a la via judicial (denúncia als mossos d'esquadra) per a la protecció dels seus drets. Aquestes són vies externes als possibles processos interns de l'organització.

Cal emfatitzar que utilitzar una via de resolució en cap cas exclou o implica la possibilitat d'utilitzar una altra diferent.

Mediació

Sol·licitar un mediació formal pot facilitar una resolució ràpida del problema i respon a les expectatives i necessitats de moltes de les persones que poden veure's afectades per aquestes situacions i que pretenen clarificar i posar fi a la situació inadequada.

En el cas que es decideixi plantejar una mediació el principal objectiu és aconseguir un acord per resoldre el conflicte entre les dues parts, amb l'ajuda d'un tercer, però aquest procés no es durà a terme sempre, ja que NO és adequat en tots els casos. Si es considera pertinent, es demanarà la participació d'algun professional expert en processos de mediació intern o extern a BAU, que serà acceptat per les dues parts i que alhora compromet a les dues parts a acceptar els acord escrits als que s'arribi a través d'aquest procés.

VII. PROCEDIMENT FORMAL DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT. Presentar una denúncia interna.

Quan els resultat als intents de solucionar el problema han estat insatisfactoris, o no és recomanable per la gravetat de la situació, es pot presentar una Denúncia interna i iniciar el procés d'investigació.

El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament ha incorregut o ha pogut incórrer en un comportament susceptible de ser qualificat com assetjament o no, i respondre de manera conseqüent a totes les situacions possibles.

La **denúncia interna s'ha de presentar necessàriament per escrit** (annex IV denúncia interna), degudament complimentada a una de les persones de referència.

L'escrit de denúncia haurà d'identificar i anar signat per la persona que ho formula, juntament amb una descripció dels fets i la seva naturalesa, la/s persona/s que previsiblement estan cometent l'assetjament i qualsevol altra informació que faciliti la recerca dels fets. No es tindran en consideració, a l'efecte del present procediment, aquelles denúncies que es realitzin de forma anònima o no continguin la relació de fets que poguessin constituir la situació d'assetjament.

En aquest punt es constituirà una **Comissió d'investigació** que pot ser interna o externa a BAU. En cas de ser interna estarà composta per tres persones, una d'elles serà el/la Responsable de RRHH de BAU sempre i quan no en sigui part implicada.

La Comissió d'investigació elaborarà un informe on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament. S'haurà d'entrevistar amb la persona que presenta la denúncia, entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés), també entrevistar-se amb la persona denunciada, i recollir el màxim de documentació possible relacionada amb els fets.

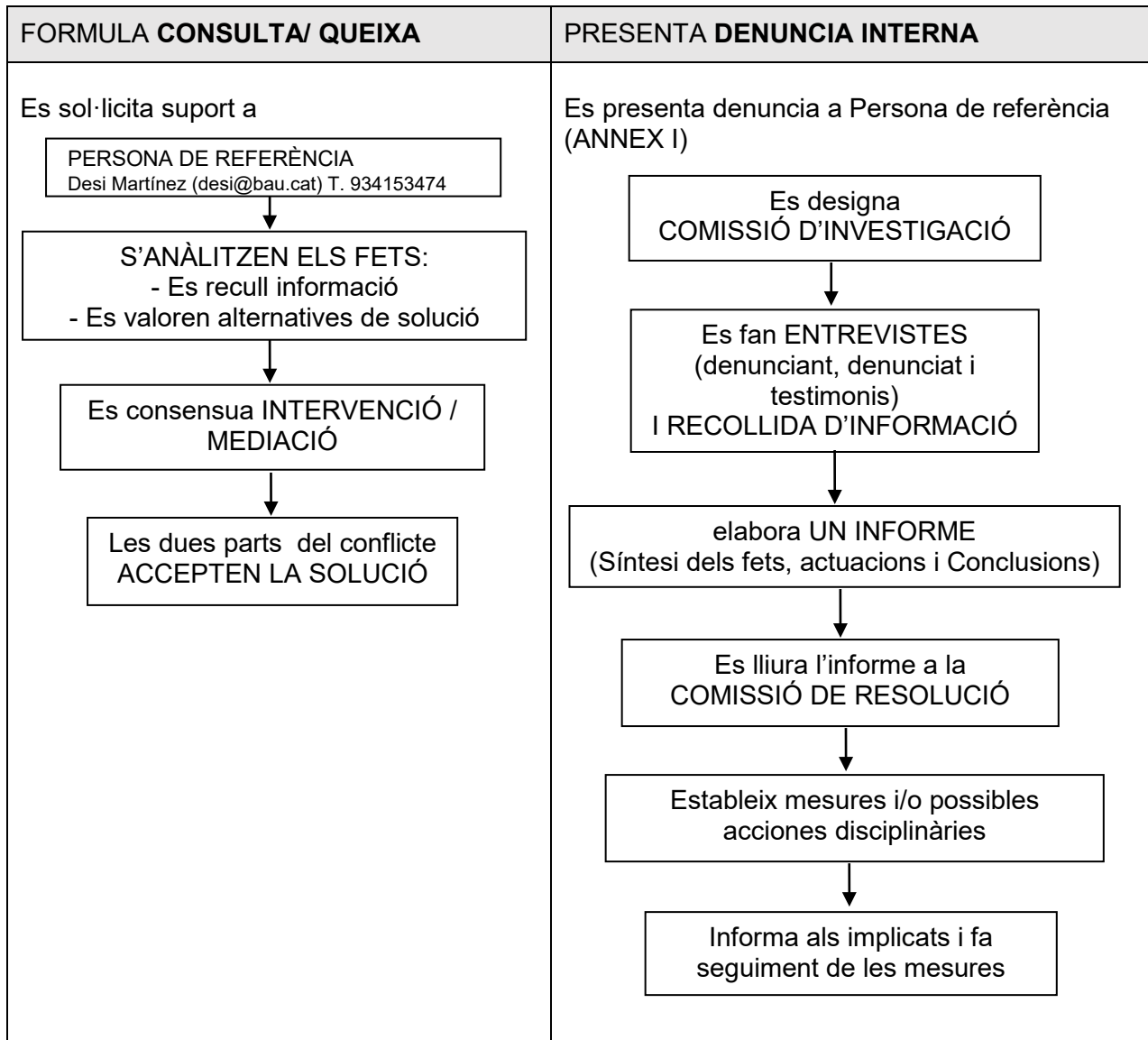
L'**informe** ha d'incloure una decisió, una síntesi de les actuacions que s'han realitzat en la investigació (quines tècniques s'han aplicat, quan , etc.) i quines mesures d'actuació es recomanen.

Un cop finalitzat l'informe s'enviarà a la **Comissió de Resolució**, que analitzarà l'informe i **imposarà, en el seu cas, les sancions i/o altres mesures disciplinàries** tenint en compte el que s'estableix en la normativa vigent al respecte.

La Comissió de resolució està composta pel Comitè de direcció, es podrà ampliar amb un membre més, designat per el/la Director/a de BAU, si la seva participació resulta rellevant per una la resolució més adequada de la situació.

La Comissió de Resolució **informarà als implicats de les conclusions i de totes les accions** que se'n derivin. També farà un seguiment del compliment de les mesures.

El termini de tot el procés **SEMPRE** ha de ser el més curt possible, entenent que serà el necessari per tal d'aconseguir la millor resolució de cada cas.



En qualsevol cas, es important recordar que s'han de garantir tots els drets i deures tant de la persona demanant, com de la persona demandada i/o a altres persones implicades activament en el procés.

VIII. CONSIDERACIONS

Mesures provisionals durant la investigació

Durant el procés d'investigació s'haurà de considerar si cal emprendre alguna mesura provisional per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora. També es podran emprendre altres mesures com facilitar suport i assessorament.

Totes les investigacions seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.

Durant totes les fases del procediment, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació es tractarà de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades i només serà accessible al personal que intervingui directament en la seva tramitació.

La persona que presenta una consulta/queixa o denúncia interna té dret a:

- Ser escoltada i tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Rebre un tracte just.
- Rebre garanties que en cas de no quedar demostrada no quedarà constància de cap registre de la denúncia en el seu expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la investigació.
- Rebre informació de les accions que en resultaran.

La persona acusada d'assetjament té dret a:

- Estar informada de la denúncia.
- Ser escoltada i tenir dret a la defensa.
- Respondre a l'acusació.
- Rebre un tracte just.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta no queda demostrada.
- Rebre informació de l'evolució de la investigació.
- Rebre informació de les accions que en resultaran.

IX. MARC LEGAL

- Ley 31/1995, Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.
- VII Convenio Colectivo Nacional de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados (código número 99010715011997), que fue suscrito, con fecha 8 de marzo de 2016.

X. REVISIÓ DEL PROTOCOL

Aquest protocol es revisarà i modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic.

ANNEX I. Declaració institucional

BAU vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per totes les persones.

Tots els homes i dones de la comunitat universitària de BAU tenen dret a que es respecti la seva dignitat. També tenen l'obligació de tractar a les persones amb les que es relacionen per motius laborals/acadèmics (companys, estudiants, col·laboradors externs, etc.) amb respecte, i de col·laborar per tal que tots siguin respectats.

D'acord amb els seus principis BAU, declara que ni la violència ni l'assetjament, en cap de les seves formes físic, psicològic, sexual i/o raó de sexe, ... seran permesos, ni tolerats sota cap concepte. No han de ser ignorats i en el seu cas seran sancionats amb contundència.

Per assolir aquest propòsit:

BAU demana a cadascuna de les persones de l'organització i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, que assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de tipus violent, en totes les seves formes (física, psicològica, sexual, amb connotacions sexuals, o motivades per raó del sexe), que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix el protocol a tal efecte: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement de les persones adequades i donant recolzament a aquelles persones que els puguin estar patint.

BAU es compromet a:

- Difondre el Protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament, facilitar oportunitats d'informació i formació per tots els seus membres i, en especial, per l'equip directiu per tal de 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, nomenant unes persones per aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins i fora de l'empresa.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir els drets i deures de totes les persones que participin de alguna manera en els diferents processos.

Acompanya a aquesta declaració un protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament que serà revisat quan sigui necessari.

Signat, a

Barcelona

ANNEX II. Com reconèixer l'Assetjament psicològic

Tal i com s'indica en el Fulls d'informació monogràfics, número 23 Assetjament psicològic en el treball, de Departament de Treball i indústria de la Generalitat de Catalunya.

Què no s'ha de considerar assetjament psicològic en el treball

- 1. Un acte singular:** una discussió, un càstig o un mal humor puntual, un canvi de lloc o de centre de treball sense consulta prèvia però justificat, o un canvi de torn no programat, entre d'altres.
- 2. Un fet col·lectiu de tipus organitzatiu,** encara que no sigui justificat ni tampoc prèviament consultat: no cobrar un complement de productivitat, disminució del sou, modificació de l'horari de treball, anul·lació de la realització d' hores extraordinàries.
- 3. La pressió legítima** que es rep del superior per treballar més o millor. La diferència rau en el fet que en l'assetjament psicològic quan l'assetjador pressiona la víctima no només ho fa amb mala intenció sinó que el seu objectiu és impedir que la víctima pugui treballar bé per poder retreure-li posteriorment.
- 4. Els conflictes** entre dos interlocutors o més per molt violents que siguin. Cal tenir present que en un conflicte hi ha dos interlocutors que no estan d'acord i que discuteixen amb més o menys fortuna però al mateix nivell. Per contra, en l'assetjament no hi ha discussió perquè no es vol resoldre cap problema, al contrari, l'assetjador el que pretén és frenar o impedir qualsevol comunicació.
- 5. L'exposició** continuada a unes **condicions de treball negatives inherents a la tasca** siguin físiques (manipulació de pesos excessius), higièniques (inhalació de contaminants), ergonòmiques (dempeus tota la jornada), psicosocials (exigències de la tasca superiors a la capacitat de la persona), organitzatives (ritme de treball excessiu) o socials (sou baix).
- 6. Les crítiques constructives** freqüents o les avaluacions relatives al treball, sempre que siguin explícites i no estiguin al servei d'un intent de represàlia.
- 7. La supervisió o el control** de la feina sempre que no afecti la dignitat de la persona.

Què s'ha de considerar assetjament psicològic en el treball

Bàsicament, els trets més característics per tal que una situació es pugui identificar com d'assetjament psicològic en el treball són els següents:

1. L'existència de dues parts:

- L'assetjador: amb comportaments i actituds hostils, dominants o vexatòries (no falta que l'assetjador tingui una posició jeràrquica superior a la de la víctima).
- La víctima en una posició desavantajosa.

2. **Situació de asimetria.** La correlació de forces ha de ser desequilibrada, sigui perquè la víctima no pugui defensar-se o fugir, sigui per motius socials (posició jeràrquica, categoria professional) o per motius econòmics (dependència material, estabilitat laboral), o bé per causes físiques (edat, força o resistència física) o psíquiques (amor propi de la víctima, carisma de l'assetjador).
3. **Intencionalitat.** Els comportaments han d'estar clarament destinats a fer mal a la víctima i amb una clara determinació, sigui a través d'actituds destinades a desacreditar-la, discriminar-la, ofenent-la, humiliant-la, intimidant-la o violentant-la.
4. **Freqüència i duració.** L'adopció d'aquests comportaments ha de ser sistemàtica i perllongada en el temps.
5. **Destinació.** Els comportaments han d'estar clarament destinats i focalitzats sobre una persona o bé un grup molt reduït de persones.
6. **Manifestació inicial.** Normalment, durant la primera fase, l'agressor adopta els comportaments d'assetjament de manera secreta, oculta o subtil.
7. **Objectiu.** L'objectiu bàsic dels comportaments d'assetjament psicològic és alliberar-se d'una persona perquè resulta incòmoda sigui per motius personals, sindicals o econòmics, "millor una marxa voluntària que pagar una indemnització per acomiadament improcedent".

ANNEX III. Recomanacions per a persones que puguin estar patint una situació d'assetjament

Hi ha una recomanació prèvia que pot semblar evident, és precisament la que fa referència a la necessitat d'afrontar la situació. En ocasions davant d'una situació d'assetjament, les persones tenen dificultats per identificar què és el que els està passant, i, quan ho fan, en molts casos consideren preferible no fer-ho públic ni denunciar-ho (per por de les represàlies, per por de perjudicar la seva imatge i reputació, per manca de confiança en la resposta de la organització; etc.). Entre tots s'ha d'aconseguir superar precisament aquesta possible situació.

Per aquesta raó BAU vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments, tal com s'estableix en la Declaració institucional.

Tot seguit es descriuen algunes orientacions pràctiques per saber com actuar són:

- Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i que no es vol que es repeteixin

La primera cosa que cal fer, és deixar ben clar de la manera més assertiva possible, el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives. Parlant amb la persona directament o enviant un escrit descrivint els fets que no es volen que es repeteixin.

En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per presentar una sol·licitud de mediació o un estudi de cas.

- Demanar suport

És molt important que la persona que pot estar sent víctima d'aquestes situacions demani suport i que ho faci immediatament. Això és especialment important, si per alguna raó li resulta difícil o impossible parlar directament i en persona amb l'altra part o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament.

BAU ha nomenat unes **persones de referència** que poden donar suport en aquest procés. Aquestes persones poden intervenir per a:

- Ajudar a comunicar-se amb la persona que està creant aquesta situació.
- Adreçar-se en nom d'ella; fer-li saber que els seu comportament està molestant, i advertir-lo de les conseqüències de continuar en la seva actitud.
- Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre en el marc de la pròpia empresa (mediació o denúncia) o les accions legals (via administrativa o judicial).
- Valorar i preparar una possible mediació entre les dues parts.

- Documentar l'assetjament: Prendre nota i registrar els incidents

És important prendre nota i registrar qualsevol incident (què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan i on ha passat, com i si hi havia algú altre que ho ha presenciado). També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

ANNEX IV. Denúncia

DENÚNCIA INTERNA D'ASSETJAMENT	
<input type="checkbox"/> Sexual <input type="checkbox"/> Per raó de sexe <input type="checkbox"/> Psicològic	
Nom i cognoms de la persona que presenta la denúncia	
Nom i cognoms de la persona presumptament assetjadora	
Relació amb el denunciant	
Descripció dels principals fets (incloent dates, durada o freqüència)	
Nom i cognoms dels possibles testimonis	
En cas d'adjuntar algun tipus de documentació, indiqui quina	
Persona que presenta la denúncia	Persona que rep la denúncia:
DNI, data i signatura	DNI, data, signatura