

Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere

Ajuntament de Berga



**Diputació
Barcelona**



Ajuntament
de **Berga**

Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere

Ajuntament de Berga



**Diputació
Barcelona**



Ajuntament
de **Berga**

Autoria:

Ajuntament de Berga
Oficina de les Dones i LGTBI

Coordinació del treball:

Oficina de les Dones i LGTBI

Amb la col·laboració de:

Silvia Alberich Castellanos
Ajuntament de Berga

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	4
2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	6
3. MARC CONCEPTUAL	8
3.1 Assetjament sexual.....	8
3.2 Assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual o identitat de gènere.....	10
3.3 Elements clau	11
3.4 Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat	12
3.5 Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere	13
3.6 Casos de falsa denúncia.....	14
4. FASES DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I/O IDENTITAT DE GÈNERE A LA FEINA	14
5. OBJECTIU	15
6. ÀMBIT APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT	15
PROTOCOL D'ACTUACIÓ.....	16
7. COMISSIÓ DE DETECCIÓ, VALORACIÓ I SEGUIMENT	16
7.1 Funcions	16
7.2 Règim de funcionament.....	17
8. PROCEDIMENT	18
a) Interna.....	18
b) Externa.....	19
9. ACTUACIONS	20
a) Investigació.....	22
b) Informe de Conclusions	24
c) Accions	25
10. ANNEXOS	28
Annex 1. Marc legal . Principals referències normatives	28
1. Normativa Comunitària	28
2. Normativa catalana	28
3. Normativa espanyola.....	29
Annex 2. Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.	33
Annex 3. Carta-sol.licitud de comunicació per Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.....	34
Annex 4. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament.....	35
Annex 5. Adreces d'interès.....	36
Annex 6. Membres de la comissió de detecció, valoració i seguiment.....	37

1. INTRODUCCIÓ

La violència contra les dones i la feminitat constitueixen, especialment, l'expressió **més greu i devastadora de la discriminació per raó de gènere** i a la vegada atempta contra els drets fonamentals com a la vida, la dignitat, la integritat física i moral, la llibertat sexual i el dret al treball.

La presència de **l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere** en l'entorn laboral és una manifestació de l'exercici de la violència contra les dones i tot allò femení, i és un dels obstacles que han hagut d'enfrontar en la seva entrada i permanència al mercat de treball formal.

En la darrera dècada, en coherència amb una major consciència i sensibilitat envers la gravetat i abast del problema, **s'han produït avenços significatius en l'establiment de mesures per prevenir-lo i abordar-lo.**

L'aprovació de la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** (en endavant, Llei orgànica 3/2007) suposa una fita important en aquest procés. La Llei estableix l'obligatorietat d'aquesta mesura. Així, l'article 48 recull expressament que *“les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els (i les) representants dels treballadors (i treballadores), com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació”*.

En aquest sentit, també cal destacar la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista** en la qual es fa menció, per primera vegada, de la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.

També, s'han produït notables avenços amb l'aprovació de la **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia** a través de la qual es vol garantir, de forma real i efectiva, la no-discriminació i el ple exercici de les persones LGBTI¹ en matèria d'ocupació i en les

¹ Persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals.

condicions de treball, i el foment d'indicadors d'igualtat i la formació específica en la inspecció laboral i en prevenció de riscos laborals.

Igualment, cal considerar un gran avenç l'aprovació de la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes** (en endavant, Llei 17/2015) de la qual ens hem dotat en l'àmbit català, ja que commina les administracions públiques a disposar d'un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, i les empreses a negociar mesures específiques per a prevenir aquestes xacres i, també, promoure unes condicions de treball lliure de violències.

Per aquest fets detallats, i en motiu del compromís de l'Ajuntament de BERGA, l'objectiu principal del Protocol és articular les vies de prevenció, detecció, protecció i resposta contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i identitat de gènere en el marc de les relacions laborals.

Finalment, fer explícit que el **Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere de l'Ajuntament Berga** ha estat possible gràcies al treball conjunt de la Regidoria de Recursos Humans, la Regidoria d'Igualtat i la representació sindical de les persones treballadores. El document ha rebut, també, l'assessorament tècnic de l'*Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona*.

2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL²

L'Ajuntament de BERGA vol aconseguir **un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.**

Totes les dones i homes vinculades a l'Ajuntament de BERGA tenen el dret que **es respecti la seva dignitat** i tenen l'obligació de tractar amb respecte totes les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (clientela, proveïdors/es, col·laborador/es externs, personal en pràctiques, etc.).

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament de BERGA declara que l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere **no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància.** No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

L'Ajuntament de BERGA DEMANA **que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:**

- **Evitant aquelles accions, comportaments o actituds** de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe, orientació sexual o identitat de gènere d'una persona, 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 estableixen en aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que les puguin estar patint.

L'Ajuntament de BERGA es COMPROMET A:

- **Difondre el present protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus i totes les seves membres** i, en especial, l'equip directiu 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 de l'empresa.

² *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa.* Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució. El Protocol que acompanya aquesta declaració concreta aquests compromisos i serà revisat als dos anys de la seva aprovació

Signat,

Alcaldessa de l'Ajuntament de Berga.
Sra. Montserrat Venturós Villalba

Representació de les persones treballadores.
Sr. Joan Carles García Rodríguez

3. MARC CONCEPTUAL*

3.1 Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per a la persona que les rep.

A títol **d'exemple**, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta **d'assetjament sexual**:

➤ **Verbal³**

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.

* S'ha agafat com a model les definicions de la *Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual*. Generalitat de Catalunya, 2010.

³ Protocol per a la prevenció i Resolució de Queixes vinculades a l'Assetjament Sexual. Oficina Internacional de Treball. De, *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

- Demandes de favors sexuals.

➤ **No verbal**

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

➤ **Físic**

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats).
- Tocar intencionadament o *accidentalment* les parts sexuals del cos.

3.2 Assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual o identitat de gènere

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb **el sexe, l'orientació sexual⁴ o identitat de gènere⁵ d'una persona** en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, humiliant o ofensiu.

Estan **incloses**, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries **pel fet de ser transsexual i/o transgènere⁶** i tot assetjament, també, dirigit a persones amb una orientació sexual pel fet de ser **gais, lesbianes o bisexuals**.

A títol d'exemple, i **sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles** de ser assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, entre d'altres:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Degradació de responsabilitats, canvi del lloc de treball, omissió d'informació necessària pel desenvolupament de la feina, negació dels drets de conciliació.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual o identitat de gènere.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.

⁴ Es defineix en relació al gènere de les persones per les quals se sent atracció afectiva, romàntica i/o eròtica. L'atracció pot orientar-se cap a un o més gèneres. Les orientacions sexuals més conegudes són l'homosexualitat, l'heterosexualitat, bisexualitat, pansexualitat, entre d'altres.

⁵ És la percepció que cada persona té del seu gènere. Pot coincidir o no amb les expectatives socialment imposades sobre el comportament que hauria de tenir una persona en funció del sexe que se li assigna en néixer. Quan l'autopercepció del gènere encaixa amb dites expectatives, es parla de persones cisgènere. Quan, pel contrari, no hi ha coincidència entre l'autopercepció del gènere i les expectatives basades en el sexe assignat, es parla de persones transgènere. També és possible que alguna persona s'identifiqui amb un gènere que no es troba en el binari dona-home.

⁶ En aquest sentit, podríem parlar de persones *trans*, com qui “contribueix a mostrar que el sexe no determina el gènere. En el seu cas, del fet que biològicament siguin mascles o femelles, no se'n deriva que se sentin homes i dones respectivament. Se senten identificats amb el gènere contrari a l'assignat i, en base a aquesta identificació, modifiquen els seus comportaments i els seus cossos – quirúrgicament o no -”. Transitant per les fronteres del gènere. Estratègies, trajectòries i aportacions de joves trans, lesbianes i gays. Secretaria de Joventut. Generalitat de Catalunya, 2009.

- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

3.3 Elements clau

- Comportament no desitjat, puntual o sistemàtic, que rep una persona amb **caràcter/connotacions sexuals, relacionat amb el seu sexe i amb l'orientació i/o opció sexual d'aquesta.**
- Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i **abasten des d'accions aparentment innòcues** (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) **fins a accions que són manifestament greus** i constitueixen per elles mateixes delictes penals (forçar algú a mantenir relacions sexuals, etc.).
- Atenta **contra la dignitat de la persona i la seva integritat psíquica**, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant i humiliant.
- La inexistència d'intencionalitat d'aquell que inicia les accions ofensives **no l'exonera de responsabilitat** (en cas contrari, la persona assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar tot tipus de conducta ofensiva en aquells casos en els quals no hi ha intenció de perjudicar).
- Crear un entorn intimidatori, hostil i humiliant, en la majoria dels casos, és necessària una **pauta repetitiva de conductes o accions ofensives.**
- Els comportaments aïllats o infreqüents, si són prou greus, **poden ser suficients per ser qualificats com assetjament sexual.** En altres casos serà necessari que hi hagi una pauta d'insistència i repetició d'accions i conductes ofensives.
- L'Assetjament pot ser **verbal, no verbal i físic.**

3.4 Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat⁷

Totes les persones poden ser susceptibles de patir assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere, però són **les dones les que pateixen de forma majoritària d'aquests casos**. En aquest sentit, així ens ho demostren la majoria estudis realitzats en aquesta matèria⁸.

Per tant, cal tenir cura de les següents situacions de vulnerabilitat:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i/o divorciades).
- Dones embarassades o recentment incorporades després d'un permís a o una excedència per maternitat.
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones grans.
- Dones amb discapacitats.
- Dones migrades i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.
- Persones gais, lesbianes, bisexuals, transsexuals i/o transgènere.
- Homes joves, especialment, quant l'assetjament és vertical/descendent.

També cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament que poden estar presents durant **l'embaràs** i la **maternitat**. En aquests casos, les dones es veuen forçades a renunciar de forma subtil als seus drets o lloc de treball ja sigui en el moment de comunicar el seu embaràs, quant

⁷ *Guia per l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual*. Generalitat de Catalunya, 2010.

⁸ Per exemple: *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las Administraciones Públicas y de las Empresas*, en *Estudio sobre la aplicación de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Ed. Consejo General del Poder Judicial i Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada de la Generalitat de Catalunya, Barcelona, 2011.

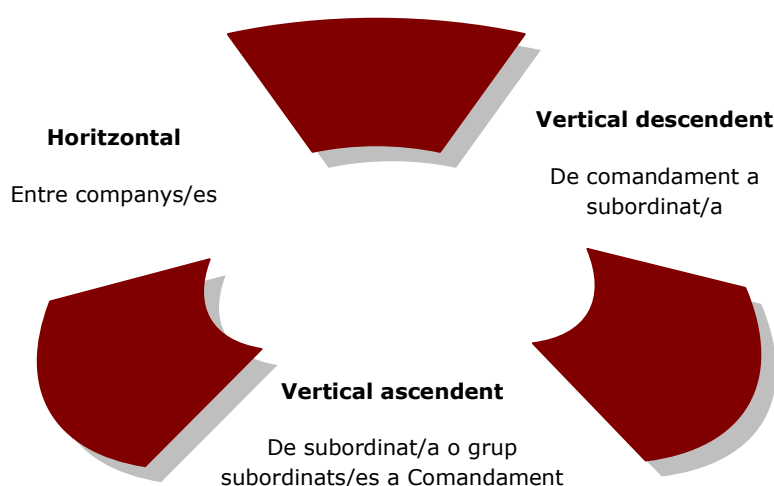
s'incorporen al treball després de gaudir del permís de maternitat o, òbviament, quant sol·liciten els drets que els hi són reconeguts per estar en alguna d'aquestes dues situacions.

En aquesta mateixa direcció, la *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista* també fa incidència a determinades situacions de vulnerabilitat davant la violència masclista⁹.

3.5 Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere

- **Assetjament d'intercanvi (o *quid pro quo*).** Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball – incorpora el xantatge sexual -. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.
- **Assetjament ambiental.** És el comportament que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereixen insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament.

Tanmateix, l'assetjament, també, pot adoptar les següents formes:

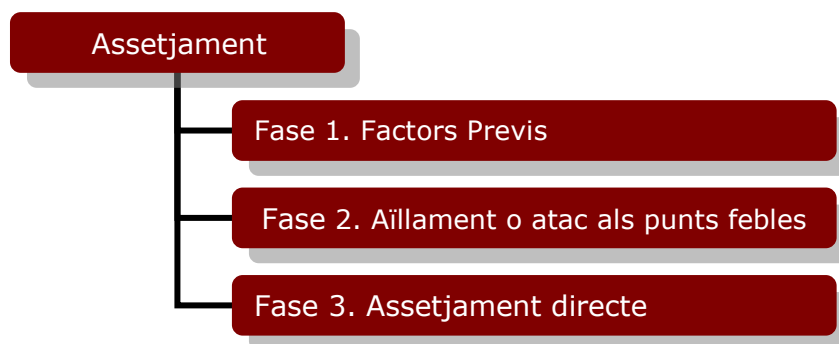


⁹ Art.36 Referència a dones grans; art.66 dones migrades; art.70 dones transsexuals; Art.71 dones amb discapacitat; Art. 72 dones amb VIH; art. 73 dones gitanes i art.75 dones amb mutilació genital femenina.

3.6 Casos de falsa denúncia

Només es considera falsa denúncia aquella en què es pot demostrar mala fe i no quan els fets no poden ser provats. D'altra banda, cal emfatitzar que mai hi haurà represàlies pel fet de denunciar una situació d'assetjament.

4. FASES DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I/O IDENTITAT DE GÈNERE A LA FEINA¹⁰



L'assetjament es pot presentar dins d'aquesta lògica en el temps, **tot i que pot produir-se de diferents maneres i manifestacions.**

Seguint l'esquema indicat, **en una primera fase**, l'agressor/a visualitza la persona a assetjar creant un espai de confiança que li permet observar els seus punts febles. Aquest espai de confiança també es percep per la resta de companys/es de treball. Un cop superat aquest període inicial, i tenint ja a l'abast aquells aspectes més febles de la víctima, **l'assetjador/a utilitzarà un seguit d'accions subtils i de difícil detecció** per tal d'aïllar l'assetjat/a dels seus companys/es de treball. I, finalment, com a tancament del cicle, es produeix el que s'anomena **assetjament directe**, on l'agressor/a actua directament sobre la persona assetjada creant-li un aïllament total amb la resta de companys/es.

¹⁰ Font: Hirigoyen; Piñuel. *El acoso moral en el trabajo*, Paidós, Barcelona, 2001.

5. OBJECTIU¹¹

L'objectiu general d'aquest protocol es crear una eina de treball que possibiliti la prevenció, la detecció i l'actuació (abordatge) davant de casos d'assetjament sexual i/o discriminació per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere a l'Ajuntament de Berga.

AQUEST PROTOCOL MODIFICA EL PROTOCOL APROVAT PER L'AJUNTAMENT DE BERGA L'ANY 2010 EN L'ÀMBIT DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, PERÒ NO EN L'ÀMBIT D'ASSETJAMENT LABORAL QUE RESTARÀ VIGENT.

5.1 Objectius específics

- Portar a terme accions de sensibilització al conjunt de treballadors i treballadores.
- Diagnosticar la situació actual envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'organització.
- Crear un circuit d'accés, comunicació i resolució àgil.
- Definir les persones responsables i les seves funcions en relació al protocol.

6. ÀMBIT APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT

L'àmbit d'aplicació el constitueixen totes les persones treballadores de ***l'Ajuntament de Berga***, independentment de quin sigui el seu nivell jeràrquic o categoria professional.

Les disposicions d'aquest protocol **també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'Ajuntament de Berga** però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per vinculació laboral, professional i de designació política (càrrecs electes).

Així, l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere es poden produir entre companys/es, supervisors/es, subordinats/des, **però també es considera assetjament laboral el que es produeix per part d'una persona vinculada d'alguna forma a l'empresa externa:** clientela, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés

¹¹ Els objectius plantejats tindran relació directe amb el Pla d'Igualtat de Gènere Intern que, actualment, l'Ajuntament de Berga està portant a terme.

de formació (becaris/es, estudiants en pràctiques), persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i instal·lacions, etc.

La responsabilitat de l'empresa/entitat abasta:

- **La protecció a les persones de l'empresa/entitat** davant conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere per part de persones externes.
- **La protecció a persones externes vinculades a l'empresa/entitat**, encara que no tinguin un vincle laboral directe amb la mateixa¹².

La **confidencialitat** de la informació generada, així com la intimitat de la persona afectada, serà tractada amb la màxima cautela i només podran tenir-hi accés les persones que formen part de la Comissió de detecció i seguiment.

PROTOCOL D'ACTUACIÓ

7. COMISSIÓ DE DETECCIÓ, VALORACIÓ I SEGUIMENT

Per tal de portar a terme el Protocol es crea la Comissió de detecció, valoració i seguiment que tindrà com a **funcions la recepció dels casos, la recollida de tota la informació i anàlisi, l'elaboració de l'informe de conclusions i el seu seguiment.**

La Comissió estarà integrada per les següents persones:

- 1 persona responsable de Recursos Humans.
- 1 persona de l'àrea tècnic/a de prevenció de Riscos Laborals.
- 1 tècnic/a responsable del SIAD (Servei d'Informació i Atenció a la Dona) o de l'Equip Bàsic de Serveis Socials.
- 1 persona representant dels treballadors i treballadores.

7.1 Funcions

- Recepció de les denúncies rebudes.
- Recopilació de la informació i anàlisi de la situació.

¹² Aquesta consideració pren rellevància, atès que cada vegada es més comú que en un mateix equip de treball coincideixin persones adscrites formalment a d'altres empreses, com a resultat de diverses formes de col·laboració empresarial (privatització, externalització, subcontractació de serveis).

- Proposta d'actuació.
- Redacció Informe de conclusions i seguiment del cas.

Es procurarà que la Comissió estigui formada per a persones dels dos sexes cercant, així, la tendència a la paritat i entenent-la amb una distribució per sexes del **40% -mínim- 60% -màxim-** tant de dones com d'homes.

La Comissió es reunirà **les vegades que consideri oportunes** per tal de realitzar les tasques assignades i en funció dels casos i/o denúncies rebudes trobant-se, de forma ordinària i mínima, un cop a l'any per tal de compartir aquells aspectes que puguin millorar el funcionament de la mateixa.

Finalment, apuntar que si la Comissió considera necessària la intervenció d'algun/a **agent o personal expert** en la temàtica s'hi podrà acollir en qualsevol de les fases del procés.

7.2 Règim de funcionament

- Incompatibilitats de la Comissió de Prevenció i Actuació enfront de l'Assetjament.

Amb la finalitat de protegir a les parts implicades i de garantir l'objectivitat i neutralitat del procés quedaran invalidades com a membres del Comissió de Prevenció de l'Assetjament les següents persones:

- Involucrades en algun procediment previ d'assetjament.
- Relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta d'algun dels membres de la Comissió amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.
- Relació de superioritat o subordinació jeràrquica laboral immediata respecte a la víctima.
- Relació de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte a la part denunciada.

8. PROCEDIMENT

Els processos cal que siguin abordats tenint en compte els següents principis bàsics i fonamentals :

- Confidencialitat.
- Coordinació.
- Transparència.

La persona que vulgui transmetre a l'Ajuntament que considera que **està patint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere ho podrà fer per les següents vies:**

a) Interna

1. Verbal

- A qualsevol de les persones integrants de la **Comissió**.
- **Cap o superior**, que ho traslladarà a la Comissió.
- **Representants legals de les persones treballadores** o mitjançant una tercera persona de confiança.

2. Escrita

- Mitjançant la **Carta de Comunicació d'Assetjament Sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere** –mirar Annex 3–.
- Les comunicacions es podran fer arribar a la persona responsable de la **Unitat de Recursos Humans** de l'Ajuntament de Berga o al Servei d'Informació i Atenció a la Dona.
- Servei de Prevenció de Riscos Laborals
- Per e-mail: comissio_assetjament@ajberga.cat

En el cas que la *Carta de Comunicació d'Assetjament Sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere* no la presenti directament la persona afectada, **s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat** per iniciar les actuacions d'aquest Protocol (Annex 4).

Si la persona no dóna el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, les persones de la **Comissió portaran a terme les actuacions que considerin oportunes** en l'àmbit psicosocial a la unitat on està ubicada i actuaran consegüentment, establint les mesures correctores que considerin oportunes.

b) Externa

1. Via Administrativa

- Interposar denúncia. **Inspecció de Treball** de la Generalitat de Catalunya.

2. Via Judicial

- **Ordre social.** Interposar una demanda.
- **Ordre penal.** Presentar una querella

Per altra banda, si la persona suposadament assetjada necessita o vol rebre assessorament per part de l'Ajuntament de a quina via acollir-se (**via Administrativa** –Inspecció de Treball- o **via judicial** –externa-) és important tenir en compte els següents elements¹³:

- La gravetat i l'abast de l'incident o incidents.
- La posició de la presumpta persona assetjadora, en relació amb la persona assetjada (especialment, si és un tipus d'assetjament vertical descendent).
- Si és el primer cop o s'han produït incidents abans.
- La voluntat de la persona que pateix la situació –desig, expectatives, etc.–.

En tot cas, independentment de la via que s'adopti per part de la persona denunciant, la Comissió **es reunirà periòdicament** per tal de tenir un seguiment del cas i de portar a terme les **mesures cautelars** que s'escaiguin.

Tant el procediment realitzat per via interna com externa no són excloents entre sí.

¹³ *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa.* Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

Les persones que presentin una queixa o denúncia tindran dret a¹⁴:

- Celeritat amb la seva gestió.
- Comparèixer amb algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de la denúncia interna en l'expedient personal.
- Que se li designi una única persona de referència per a tot el procés, la qual li informarà en tot moment i de forma continuada sobre l'estat de tramitació de la denúncia interna.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tracte just.
- A presentar recurs pertinent en cas de no estar d'acord amb la decisió.

Per altra banda, la persona acusada¹⁵ té dret a :

- Estar informada de la denúncia interna.
- Rebre una còpia de la denúncia interna.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procediment.
- Rebre informació de l'evolució de la tramitació.
- Ser notificat de les mesures cautelars i sancionadores que se li aplicaran.

9. ACTUACIONS¹⁶

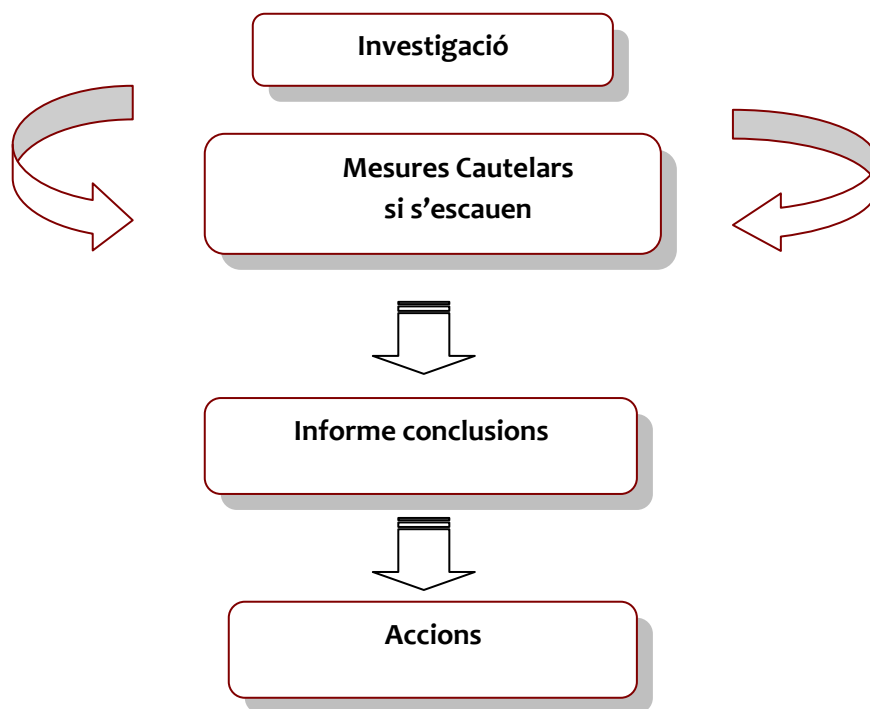
La Comissió es posarà en funcionament de **forma immediata** quant existeixi la *Carta de Comunicació d'Assetjament Sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere* per part de la suposada persona assetjada i amb la seva conformitat –degudament signada-. **Sinó existeix la seva conformitat s'actuarà segons les indicacions donades en l'apartat anterior.**

¹⁴ Adaptació, *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, orientació sexual i altres discriminacions*. Departament Relacions Institucionals i Participació, Generalitat de Catalunya.

¹⁵ En els casos de suposades situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere en l'àmbit laboral s'aplica la forma jurídica de la inversió de la càrrega de la prova. En aquest sentit, és la persona assetjadora qui haurà de demostrar, amb proves, que efectivament l'assetjament no s'ha donat.

¹⁶ Donem descripció de les actuacions **internes** -pròpies de l'Ajuntament-; com es descriu en aquest document, si existeix per part de la persona denunciant la utilització de la via externa, la Comissió també portarà a terme un seguiment i adoptarà els mesures que s'escaiguin.

9.1 Fases



Aquest procés implica l'obertura d'un expedient en el qual s'ha de garantir la confidencialitat, la qual cosa porta aparellada la utilització d'un sistema de codificació d'expedients.

Per garantir la confidencialitat en l'accés a la informació dels expedients d'aquest tipus, a la plataforma de seguiment d'expedients existirà un grup format per:

- El personal de recursos humans.
- El personal concret de secretaria.
- Personal concret de Serveis Socials (Cap dels serveis socials i cap del servei PIAD).
- Personal concret del comitè designat pels delegats o delegades sindicals.
- L'Alcaldessa i el Secretari.

Que seran els únics treballadors o treballadores amb possibilitat d'accedir a la informació. El personal extern de l'empresa de prevenció de riscos laborals, donat que no són plantilla de l'Ajuntament i no tenen accés a la plataforma de seguiment d'expedients, podran accedir a l'expedient sota sol·licitud explícita a recursos humans.

a) Investigació

En aquesta fase es recopilarà **tota la informació referent a la carta-denúncia**. En un primer moment és important fer una entrevista per separat amb la persona - i acompanyant, si ho sol·licita- que considera que ha estat o que és objecte d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, i persona denunciada, i si s'escau, persones que puguin donar el seu testimoni dels fets. L'objectiu d'aquest primer acostament és doble¹⁷:

- Obtenir una **primera aproximació** del cas. És a dir, valorar l'origen del conflicte i el risc al qual pot estar exposada la persona assetjada.
- Informar i assessorar **la persona denunciant** sobre els seus drets i sobre totes les opcions i accions que pot emprendre.

Aquestes entrevistes s'haurien de realitzar totes al llarg d'un mateix dia o, cas que no sigui possible, en el menor lapse de temps possible, per tal d'evitar filtracions i que es generin diferents versions dels fets entre el personal.

Quan es realitzin les entrevistes a les persones implicades, és important tenir present que l'objectiu principal de l'entrevista és conèixer en quina situació es troben les persones afectades i, entre d'altres qüestions:

- Si existeix o ha existit assetjament a la feina, les seves característiques, l'origen i/o motius i la fase en què es troba.
- Qui es considera que està exercint assetjament i quina relació jeràrquica existeix entre la persona o persones assetjades i la persona o persones assetjadores.
- En quins moments i espais es materialitza l'assetjament, si es duu a terme davant d'altres companys/es i, si és el cas, com han reaccionat.
- Si la situació ha estat posada en coneixement d'algun/a superior jeràrquic i de quina manera (verbalment o per escrit) i quin tipus de resposta s'ha obtingut.
- En quina mesura la situació ha afectat a la salut de la persona, incloent si ha necessitat suport d'un/a especialista o ha estat de baixa en els darrers mesos i per quina causa.

¹⁷ *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

- Si d'altres companys/es tenen o han tingut problemes similars, sol·licitant-los informació complementària.

Les entrevistes es regiran, en tot cas, per les següents normes:

- Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li concedirà.
- Es donarà tràmit d'audiència a totes les persones implicades.
- Totes les persones implicades tindran dret a ser assistides per representants o assessors/es i a ser acompanyades a les entrevistes per una persona de la seva confiança.

La Comissió de detecció, valoració i seguiment decidirà si desenvolupa les entrevistes directament o les encarrega a personal expert extern en base als següents elements:

- La gravetat i l'abast de l'incident o incidents.
- La posició de la presumpta persona assetjadora, en relació amb la persona assetjada (especialment, si és un tipus d'assetjament vertical descendent).
- Si és el primer cop o s'han produït incidents abans.
- La voluntat de la persona que pateix la situació –desig, expectatives, etc.–.

La Comissió, per la claredat dels fets, pot decidir encarregar la resolució externa (procediment d'investigació, entrevistes, etc.) directament sense ni desenvolupar les entrevistes d'aproximació.

Aquest primer contacte ajudarà a **clarificar els fets**, a validar o no les proves aportades, considerar si cal emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la queixa i la persona assetjadora (**mesures cautelars**).

Si la persona suposadament assetjada té la necessitat i demanda algun tipus d'acompanyament o requereix d'algun suport psicològic –la qual cosa es recomana- l'Ajuntament **facilitarà les gestions per tal de facilitar aquests serveis**. Per exemple, a partir del SIAD-CIRD del propi Ajuntament de Berga.

Finalment, també és important **parlar amb possibles testimonis** (per tal d'informar de la necessitat de mantenir la **confidencialitat** davant el procés), persones responsables o caps de la persona denunciant i denunciada.

b) Informe de Conclusions

Aquest Informe aportarà les **principals conclusions** fruit de la fase d'investigació i proposarà les actuacions a desenvolupar. En aquest sentit, l'informe hauria d'incloure:

- Una **descripció dels fets**.
- La **metodologia** emprada.
- La **valoració** del cas.
- Els **resultats** de la investigació.
- Proposta de **mesures**.

És a dir, l'informe final ha d'incloure:

- Antecedents del cas (resum dels arguments plantejats per les persones implicades).
- Resum de les intervencions realitzades per la Comissió o personal expert i de les proves obtingudes (testimonis d'afectats/ades, implicats/ades, testimonis, etc; declaracions per escrit; informes d'especialistes, etc.).
- Resum dels principals fets.
- Conclusions i mesures proposades.
- Qualsevol altra evidència que aportï informació útil al procés.

Si l'Informe qualifica els comportaments analitzats com assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual o d'identitat de gènere els fets investigats (resultats), caldrà¹⁸ (mesures):

- **Proposar sancions** i altres mesures disciplinàries (mesures cautelars, etc) que s'imposaran a la persona assetjadora; previ incoació de l'expedient sancionador reglamentari.
- Identificar les possibles **vies de resolució**.
- **Comunicar per escrit** el resultat a les parts afectades, amb síntesi dels fets.

¹⁸ *Prevenió i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010. Tanmateix, les sancions venen avalades, principalment, pel Codi Penal –art. 172 ter-, EBEP – art.95.2- i el Reial Decret Legislatiu 5/2000 sobre infraccions i sancions en l'ordre social (veure annex1. *Marc Legal. Principals referències normatives*).

Posteriorment, caldrà informar a la persona que ha posat la denúncia de les mesures disciplinàries que es prendran i del seu dret a **recórrer la resolució en el cas de no aconseguir el resultat desitjat**.

Des que es rep la denúncia fins que es reuneix la Comissió no transcorreran més de 7 dies, i la proposta de resolució s'emetrà en un període estimat que no superarà els **20 dies laborables**¹⁹. Tanmateix, en funció de cada cas i de la seva complexitat, poden existir situacions excepcionals però que en cap cas han de superar els **40 dies laborables**.

c) Accions

Si la situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o d'identitat de gènere queda demostrada, l'Ajuntament haurà **d'imposar les sancions corresponents**.

És important que **les sancions tinguin coherència amb la gravetat dels fets**.

Criteris a tenir en compte²⁰:

- Considerar l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i d'identitat de gènere **d'intercanvi vertical descendent com una falta molt greu**, ja que existeix una situació d'indefensió per part de la persona assetjada i un abús de poder per part de la persona assetjadora.
- En d'altres situacions també podran ser valorats com **falta greu o molt greu**, segons cada cas.
- Sancionar les **conductes de represàlia** que pot rebre la persona que ha portat a terme la denúncia o contra d'altres que hagin col·laborat en la investigació.
- Valorar **situacions agreujants** com la reincidència de la persona assetjadora, que existeixin més d'una persona assetjada o la inestabilitat laboral de la denunciant.
 - La reiteració de la conducta.

¹⁹ Tal com indica el document, *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes*. Aprovades per la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 16 de setembre de 2008.

²⁰ Segons recomanacions, *Prevenició i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

- L'amenaça de represàlies cap a la persona assetjada o les persones testimoni de la situació d'assetjament.
- Realització de la conducta mitjançant preu, recompensa o promesa remuneratòria.
- L'ocultació, o aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, que dificultin la defensa de l'ofès/a, o la identificació de l'autor/a partícip.
- El fet que hi hagi més d'una persona assetjada.
- La superioritat jeràrquica de l'agressor/a respecte de la víctima i la seva posició jeràrquica en el conjunt de l'organització.
- Quan l'assetjament es dirigeix a persones amb discapacitat o persones en situació de trastorn psicològic demostrable .
- El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal.
- El fet que la víctima es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'inestabilitat laboral.
- Quan l'assetjament es produeixi durant el procés de selecció de personal.
- L'augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida

Algunes accions:

- Obertura de l'**expedient disciplinari** corresponent des del Departament de Recursos Humans.
- Si dels fets imputats se'n poden derivar responsabilitats penals, previ informe jurídic es podrà adoptar la decisió **d'iniciar les mesures legals que corresponguin**²¹.
- Deure d'intervenció. Article 11, Llei 11/2014. Els professionals a què fa referència l'article 10, si tenen coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent. Per tant, tots els treballadors públics han de ser coneixedors i donar compliment a aquest deure.
- Emprendre les mesures oportunes per **evitar la convivència en el mateix espai de treball** de persona assetjada i assetjador/a. En el cas que sigui la persona assetjada qui canviï

²¹ La Llei 1/2015, de 30 de març, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, ha introduït un nou delictes d'assetjament, en el capítol dedicat a delictes contra la llibertat.

d'espai o departament, no serà, en cap cas, en detriment de les seves condicions laborals. També:

- Modificar el Pla de vacances per avançar-les, retardar-les amb l'objectiu d'evitar la presència / convivència en el mateix espai.
- Gaudiment de compensacions per serveis extraordinaris amb efectes immediats, o d'altres permisos.
- Canvis de torns de torn de treball.

Pel que fa a les **mesures preventives**, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, l'Ajuntament de Berga les ha incorporat al *Pla d'Igualtat Intern*.

Possibles accions a portar a terme²²:

- Planificar **formació específica** a la plantilla, especialment a les persones de nova incorporació, comandaments i persones directament relacionades amb el procés.
- Elaborar **instruments d'identificació prèvia** per al conjunt de treballadors/es i comandaments.
- Realitzar **sessions d'informació** per tal d'explicar a les persones treballadores els seus drets, reglaments i lleis de protecció.
- **Difondre** el document d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat sexual.
- Establir un sistema de **recollida de demandes informatives d'assetjament**, que es puguin dipositar de forma anònima (tipus bústia).
- Incorporar en la política de **prevenció de riscos i salut laboral** aquesta matèria.

²² Recollides a, *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i d'altres discriminacions a la feina*. Departament de Governació i Administracions Públiques. Direcció General de Funció Pública. Generalitat de Catalunya.

10. ANNEXOS

Annex 1. Marc legal . Principals referències normatives

1. Normativa Comunitària

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.

Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball.

2. Normativa catalana

Estatut d'Autonomia de Catalunya. Articles 15.2 i 40.7 i 8.

15.2 *“Totes les persones tenen dret a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, i tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal”.*

40.7 *“Els poders públics han de promoure la igualtat de les diferents unions estables de parella, tenint en compte llurs característiques, amb independència de l'orientació sexual de llurs membres. La llei ha de regular aquestes unions i altres formes de convivència i llurs efectes”.*

40.8 *“Els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones”.*

Llei 5/2008, de Catalunya, de 25 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Art. 5 Tercer. *“Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del*

centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies: assetjament per raó de sexe i assetjament sexual”.

Capítol 7 (art.27 a 29). Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Articles 4.a, 20.2, 21.a i 21.b.

4.a “Assetjament per raó d'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest”.

20.2 “Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han acordat amb els representant legal dels treballadors”.

21.a “(...). Garantir d'una manera real i efectiva, (...), la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i el ple exercici dels drets de les persones LGTBI, en matèria de contractació laboral i de condicions de treball i ocupació, al personal de l'Administració de la Generalitat, tant funcionari com laboral”.

Art. 21.b “(...) Impulsar actuacions i mesures de difusió i sensibilització que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació a les empreses, (...)”.

3. Normativa espanyola

Constitució espanyola.

Art. 14 Principi d'Igualtat.

Art. 15 Dret a la vida i a la integritat física i moral.

Art. 18 Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.

Art. 35 Dret al treball (...) sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones. Art. 7, 8, 45.1, 46.2 i 48.

Art. 7 Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Art. 8 *“Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs i la maternitat”.*

Art. 45.1 *“Les empreses estan obligades a respectar la igualtat i tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que s'hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants legals de les persones treballadores en la forma que determini la legislació laboral”.*

Art. 46.2 *“Per la consecució dels objectius fixats, els Plans d'Igualtat podran contemplar, entre d'altres, les matèries l'accés al treball, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar i la prevenció del assetjament sexual i per raó de sexe”.*

Art. 48 *“Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb la representació de les persones treballadores, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació”.*

Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

Art. 95.2b Tipifica l'assetjament sexual i per raó de sexe com a falta disciplinària molt greu.

Estatut dels Treballadors/es

Art. 4.2e. En la relació laboral, els treballadors i treballadores tenen el dret que es respecti a la seva intimitat i que es tingui la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant l'assetjament per (...) orientació sexual, i davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals

Art. 2 La llei té com objectiu promoure la seguretat i salut dels treballadors i treballadores per mitjà de l'aplicació de mesures i del desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció dels riscos derivats del treball.

Art. 4.2 S'ha d'entendre per risc laboral la possibilitat que un treballador o treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball. Per qualificar un risc des del punt de vista de la seva gravetat, s'ha de valorar conjuntament la probabilitat que es produeixi el dany i la seva severitat.

Art. 14 Estableix el dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i determina que l'empresari contreu un deure correlatiu de protecció dels treballadors i treballadores davant els riscos laborals.

Reial Decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social.

Art. 8.13 Tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.

Art. 8.13.bis Tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

Codi Penal, Llei 1/2015

Art. 91. S'introdueix un nou article 172 ter, amb el següent contingut:

«1. Serà castigat amb la pena de presó de tres mesos i dos anys o multa de sis a vint-i-quatre mesos qui assetgi portant a terme de forma insistent i reiterada, i sense estar legítimament autoritzat, alguna de les conductes següents i, d'aquesta manera alteri greument el desenvolupament de la seva vida quotidiana:

1.ª La vigili, la persegueixi o cerqui la proximitat física.

2.ª Estableixi o intenti establir contacte amb ella a través de qualsevol mitjà de comunicació, o per mitjà de terceres persones.

3.^a Mitjançant l'ús indegut de les dades personals, adquireixi productes o mercaderies, o contracti serveis, o faci que terceres persones es posin en contacte amb ella.

4.^a Atempti contra la seva llibertat o contra el seu patrimoni, o contra la llibertat o patrimoni d'altres persones properes.

Si es tracta d'una persona especialment vulnerable per raó de la seva edat, malaltia o situació, s'imposarà la pena de presó de sis mesos a dos anys.

2. Quan la persona ofesa sigui alguna de les persones a les quals es refereix l'apartat 2 de l'article 173, s'imposarà una pena de presó d'un o dos anys, o treballs en benefici de la comunitat de seixanta a cent vint dies. En aquest cas no serà necessària la denúncia a la qual es refereix l'apartat 4 d'aquest article.

3. Les penes previstes en aquest article s'imposaran sense perjudici de les quals poguessin correspondre als delictes en què s'haguessin concretat els actes d'assetjament.

4. Els fets descrits en aquest article només podran ser perseguits mitjançant denúncia de la persona agreujada o del seu representant legal.»

Annex 2. Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere²³.

- 1. Adreçar-se, en la mesura que sigui possible, a la persona que està provocant la situació.** Advertir la persona que ocasiona l'assetjament que el seu comportament és inacceptable. Incitar-la que finalitzi amb les seves accions ofensives i que, sinó deixa de fer-ho immediatament, es denunciarà el seu comportament.
- 2. Ajudar i donar suport a la persona que pateix aquesta situació.** Es recomana aconsellar a la persona assetjada que s'adreci a la persona que està causant la situació com a primer pas. Si l'assetjament continua, és important aconsellar-li que formuli una queixa o una denúncia interna o que recorri a les vies externes de resolució –via administrativa o via judicial -.
- 3. Informar l'Ajuntament utilitzant els serveis i processos disponibles;** en aquest cas, directament, al cap o superior més immediat o bé, directament, a la Comissió de detecció, valoració i seguiment.

²³ La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

Annex 3. Carta-sol·licitud de comunicació per Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere²⁴.

Codi del cas

Sol·licitant

- Persona afectada Àrea / Servei de Prevenció Recursos Humans Unitat directiva afectada
 Comitè de Seguretat i Salut Delegats/ades de prevenció Comissió detecció i seguiment Altre/a. Especifiqueu

En tots els casos, per activar el protocol, cal que la persona afectada signi el consentiment en el revers d'aquesta sol·licitud. Altrament, l'Àrea/el Servei de Prevenció únicament durà a terme les actuacions que consideri oportunes en l'àmbit psicosocial.

Tipus d'assetjament/s

- Psicològic Sexual Per raó de sexe Per raó d'orientació sexual
 Per raó d'identitat de gènere Altres discriminacions. Especifiqueu-les

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms NIF Sexe
 H D

Telèfon/s de contacte

Dades professionals de la persona afectada

Centre de treball Unitat directiva

Vinculació laboral/professional

- Funcionari/ària Estatutari/ària Interí/na Laboral fix/a Laboral temporal
 Altra. Especifiqueu

Cos / categoria Grup Nivell

Tipus d'ocupació desenvolupada Antiguitat en el lloc de treball

Descripció dels fets

Documentació annexa

- Sí. Especifiqueu-la No

Sol·licitud

- Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i altres discriminacions a la feina.

Localitat i data

Signatura de la persona interessada

²⁴ Extret i adaptat de, Departament de Governació, Administracions Públiques i Habitatge. Generalitat de Catalunya.

http://governacio.gencat.cat/ca/pgov_ambits_d_actuacio/pgov_funcio_publica/pgov_politiques_socials_i_prevencio/pgov_prevencio_i_salut_laboral/pgov_assetjament_psicologic [Consulta: 15 de juny de 2016].

Annex 4. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament²⁵.

Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament

, amb DNI núm. , treballador/a del Departament de , adscrit/a a ,

Autoritzo l'Àrea/el Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Departament a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball i a les meves funcions dins del centre de treball en el qual presto serveis, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi es puguin derivar, en aplicació del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i identitat de gènere, i altres discriminacions a la feina.

Així mateix, manifesto que:

- a) He estat informat/da que, a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritzo, hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei orgànica 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal, i, si fos el cas per les dades mèdiques, la Llei 21/2000, sobre els drets d'informació relativa a la salut i l'autonomia del pacient i la documentació clínica, i la Llei 41/2002, bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica.
- b) Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, la detecció i abordatge de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, per raó d'identitat de gènere i altres discriminacions a la feina, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

Localitat i data

Signatura

²⁵ Extret i adaptat de, Departament de Governació, Administracions Públiques i Habitatge. Generalitat de Catalunya.

http://governacio.gencat.cat/ca/pgov_ambits_d_actuacio/pgov_funcio_publica/pgov_politiques_socials_i_prevencio/pgov_prevencio_i_salut_laboral/pgov_assetjament_psicologic

[Consulta: 15 de juny de 2016].

Annex 5. Adreces d'interès²⁶

- Departament de Governació, Administracions Públiques i Habitatge. Generalitat de Catalunya. <http://governacio.gencat.cat/ca/inici/>
- Inspecció de Treball. Generalitat de Catalunya. <http://treball.gencat.cat/es/ambits/inspeccio/>
- Institut Català de les Dones. <http://dones.gencat.cat/ca/>
- Oficina de les Dones i LGTBI. Diputació de Barcelona. www.diba.cat/dones
- Secretaria de la Dona CCOO. www.ccoo.cat/dona
- Dones UGT. <http://www.ugt.cat/tag/dones/>
- Gènere / Dones CGT. <http://www.cgtcatalunya.cat/spip.php?rubrique22>
- Mujeres Libres. <http://mujereslibres.cgtvalencia.org/>

²⁶ Consulta de les pàgines web amb data del 23 de juny de 2017.

Annex 6. Membres de la comissió de detecció, valoració i seguiment

- Persona responsable de Recursos Humans: **Laura Salinas Bergel**
- Persona de l'àrea tècnic/a de prevenció de Riscos Laborals: **Laura Martínez Mendoza**
- Persona tècnic/a responsable del SIAD (Servei d'Informació i Atenció a la Dona) o de l'Equip Bàsic de Serveis Socials: **Dolors Vargas Castilla o M^aAlba Capdevila Selga**
- Persona representant dels treballadors i treballadores: **Joan Carles Garcia Rodríguez**



**Diputació
Barcelona**

Àrea d'Atenció
a les Persones

Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania
Oficina de les Dones i LGTBI
Espai Francesca Bonnemaison
Sant Pere Més Baix, 7. 08003 Barcelona
Tel 934 049 095 · Fax 934 049 086
o.doneslgtbi@diba.cat@diba.cat · www.diba.cat