

**ACORD DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DE MATÈRIES COMUNES DE
22 DE SETEMBRE DE 2017, SOBRE L'APROVACIÓ DEL PROTOCOL PER A LA
PREVENCIÓ, DETECCIÓ, IDENTIFICACIÓ I ACTUACIÓ DE L'ASSETJAMENT
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I PER IDENTITAT DE GÈNERE I ORIENTACIÓ
SEXUAL A LA FEINA**

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

La Diputació de Barcelona vol aconseguir un entorn de treball segur i respectuós per a totes les persones.

Els articles 14 i 15 de la Constitució Espanyola proclamen el principi d'igualtat davant la llei i la prohibició de discriminació, d'una banda, i el dret a la integritat física i moral, d'altra. Aquests drets fonamentals comporten el dret de totes les dones i homes de la Diputació de Barcelona a no ser discriminats per raó del sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com el dret a no ser sotmesos o sotmeses a tractes degradants, i obliguen, així mateix, a totes les dones i homes de la corporació a tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (empleats i empleades, proveïdors i proveïdores, col·laboradors i col·laboradores externs, etc.) amb respecte i a col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests drets fonamentals, així com d'acord amb els principis que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions establerts a l'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la Diputació de Barcelona, declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual a la feina no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància i es prendran les mesures oportunes, tant en l'àmbit preventiu com disciplinari i d'acord amb el que preveu aquest protocol. En el mateix sentit, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes estableix l'acció normativa dirigida a combatre totes les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i a promoure la igualtat real entre dones i homes, amb remoció dels obstacles i estereotips socials de gènere que impedeixen que així sigui, i comina a les Administracions Públiques a adoptar les mesures necessàries per fer possible aquesta igualtat. Així, el Títol I d'aquesta llei (articles 1 a 13), preveu els principis que han de regir l'actuació de l'Administració Pública per garantir la igualtat entre dones i homes, així com les conductes que tenen caràcter discriminatori.

L'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual en l'àmbit del treball ha de prevenir-se i tractar-se si es produeix, ja que atempta contra la dignitat personal i professional, la protecció dels drets inviolables de les persones, i pot causar danys rellevants en la salut física i psicològica.

Per aconseguir aquest propòsit, la Diputació de Barcelona demana que cadascuna de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre d'altres i aquelles que exerceixen funcions de comandament, assumeixin les seves responsabilitats:

- Fent tot el possible per prevenir comportaments i actituds constitutius d'assetjament sexual, per raó de sexe, i per identitat de gènere i orientació sexual.

- Actuant, en aquestes situacions, de manera adient i solidària, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-les, no tolerant-les, evitant que es repeteixin o s'agreugin, posant-les en coneixement de les persones adequades i demanant-los ajuda, i finalment donant suport a les persones que les pateixen.

Així mateix la Diputació de Barcelona es compromet a:

- Garantir la seguretat i la salut dels seus empleats i les seves empleades, a endegar procediments que permetin prevenir, detectar i eradicar els riscos psicosocials dels treballadors i de les treballadores, i especialment, protocol·litzar el procés d'actuació davant les conductes que puguin comportar assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual.
- Difondre aquest protocol i facilitar les oportunitats de formació i informació per a tots els membres de 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, nomenant una relació de persones amb la formació, aptituds i responsabilitats necessàries per desenvolupar aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dintre de la corporació.
- Garantir que totes les sol·licituds i denúncies es tractin rigorosament i es tramitin de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti denúncia o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés.
- Garantir una especial protecció dels grups en situació de vulnerabilitat i que precisin d'ella, com ara, dones soles amb responsabilitats familiars; dones víctimes de violència masclista o; dones amb discapacitat; el col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals
- Aquest protocol, a més de representar un compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que han patit aquestes situacions, així com generar les mesures necessàries per tractar d'abordar les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual i als empleats i a les empleades que les hagin pogut cometre, reuneix les actuacions per prevenir, detectar, identificar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual que es puguin produir a la corporació.

La Diputació de Barcelona ha elaborat aquest protocol en compliment d'aquesta normativa:

- La Constitució espanyola, en els articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2, empara els drets a la dignitat, l'honor, la intimitat personal, la llibertat, el respecte i la igualtat, així com a la integritat física i moral i a no rebre tractes degradants entre ciutadans i ciutadanes.

L'article 40.2 de la Constitució Espanyola encomana als poders públics, com un dels principis rectors de la política social i econòmica, vetllar per la seguretat i higiene en el treball. Aquest mandat constitucional comporta la necessitat de desenvolupar una política de protecció de la salut dels treballadors i de les treballadores mitjançant la prevenció dels riscos derivats del seu treball i troba en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (en endavant,

LPRL), el seu pilar fonamental, en tant que es configura el marc general en el qual hauran de desenvolupar-se les diferents accions preventives.

- El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, TREBEP) contempla dins dels drets individuals de les empleades i empleats públics el respecte a la seva intimitat, orientació sexual, la pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant la persecució sexual i per raó de sexe, moral i laboral (article 14 h), així com la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social (article 14 i).

Alhora, el títol VII del citat TREBEP, relatiu al règim disciplinari, estableix com a falta molt greu tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament moral (article 95.2.b). Així mateix, la seva disposició addicional setena, recull el deure de les administracions públiques d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

- Altrament, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (en endavant, LOI) fa referència a l'article 6 a la discriminació directa i indirecta; a l'article 7 a l'assetjament sexual i per raó de sexe; a l'article 8 a la discriminació per embaràs i maternitat; a l'article 9 a la indemnitat davant les represàlies; a l'article 10, a les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries, a l'article 11 a les accions positives; a l'article 12 a la tutela judicial efectiva i, finalment, a l'article 13, regula la prova i especifica que en actuacions discriminatòries per raó de sexe correspondrà a la persona denunciada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i en la seva proporcionalitat.

De la mateixa manera, l'article 51 de la LOI, recull els criteris d'actuació de les administracions públiques en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, entre d'altres, l'apartat e) que obliga a establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i l'apartat f) que obliga a establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

Concretament, en relació amb l'assetjament sexual, l'article 48.1 i la Disposició final sisena de la LOI estableixen, respectivament, que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte. En aquest sentit, el Pla d'Igualtat de Gènere de la Corporació (abril 2015) preveu com un dels objectius a assolir, el de millorar les eines de prevenció dels assetjaments sexual i per raó de sexe, identitat i orientació sexual, per mitjà de l'elaboració i difusió d'un protocol per prevenir, detectar i identificar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i orientació sexual.

- La Llei 17/2015, de Catalunya de 21 de juliol d'igualtat efectiva de dones i homes, en el seu preàmbul fa referència a l'obligació d'eliminar qualsevol forma de discriminació, sigui aquesta directa o indirecta. És l'article 33 el que regula la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe i en el seu apartat 4 estableix que l'assetjament sexual i per raó de sexe tenen la consideració de discriminació directe per raó de sexe.
- La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, defineix en l'article 5.3 l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de

sexe en l'àmbit laboral i en els capítols 2 i 5, es regula l'obligació de sensibilitzar i informar a la població per a prevenir i eliminar la violència, i formar i capacitar als i les professionals. Per altre banda en l'article 28, s'estableix que el Govern ha d'impulsar les empreses perquè creïn mesures concretes i procediments per prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

- La Llei 11/2014, de 2 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, (LGTBI) estableix en l'article 1 el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, i defineix en l'article 4 les diferents formes de discriminació i assetjament. En l'article 10 especifica el deure de les administracions públiques a garantir la formació i la sensibilització adequada dels i les professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació, així com a impulsar la formació del personal, tant funcionari com laboral, no transferit d'altres administracions públiques, per mitjà de convenis de col·laboració o altres instruments. L'article 11, estableix el deure d'intervenció dels i les professionals públics davant la sospita d'assetjament i discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, amb l'obligació d'elaborar un protocol de prevenció contra l'assetjament i discriminació.
- Finalment l'article 184 de la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal conté la regulació del delictes d'assetjament sexual i l'article 173.1 conté la regulació de l'assetjament per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual.

1. OBJECTE

L'objecte general d'aquest protocol és definir el marc de prevenció, de detecció, d'identificació i d'actuació davant de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat de gènere i orientació sexual amb la finalitat d'eradicar aquest tipus de conducta en l'àmbit de la corporació.

Els objectius específics d'aquest protocol, són:

- Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Establir els mecanismes de prevenció, de protecció i resposta necessaris per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.
- Disposar d'un circuit d'accés, comunicació i resolució àgil.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
- Garantir a totes les empleades i els empleats el coneixement del present protocol i posar-lo al seu abast.
- Definir els òrgans responsables i les competències dels membres que intervenen en l'aplicació del protocol.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn de les relacions laborals de la Diputació de Barcelona, així com a tot el personal que es trobi en situació de servei actiu en aquesta corporació, amb independència del tipus de relació jurídica i de la seva durada.

Respecte dels funcionaris i funcionàries d'aquesta corporació adscrites a organismes autònoms, consorcis i altres ens participats per la corporació, l'aplicació del present protocol a instància de l'empleat o empleada afectada comportarà la intervenció de la tècnica o del tècnic de l'OPRL qui prèvia valoració dels antecedents de què disposi (entre d'altres, entrevista amb l'empleat o empleada, documentació aportada per aquest i, si escau, pels òrgans d'adscripció), emetrà un informe del qual es donarà trasllat a l'organisme, consorci o ens d'adscripció amb la finalitat d'arribar a un consens quant a la forma de tractar el cas.

Les empreses externes contractades per la corporació o d'altres administracions públiques que desenvolupin simultàniament activitats en un centre de treball de la corporació seran informades de l'existència d'aquest protocol.

Quan es produeixi un cas d'assetjament que afecti a empleades i empleats públics de la corporació i personal d'altra administració pública o d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca sobre cada cas amb la finalitat d'arribar a un acord sobre la forma de tractar-lo.

3. POLÍTICA PREVENTIVA DE LA CORPORACIÓ

En l'àmbit de la prevenció s'ha de posar èmfasi en les actuacions proactives, promovent actuacions dirigides a evitar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual. Per assolir-ho és necessari definir i posar en marxa actuacions preventives a diferents nivells:

1.- Elaboració d'estratègies de sensibilització, informació i formació en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual. Més enllà de l'acció general de prevenció i millora de les condicions psicosocials del lloc de treball, és necessari desenvolupar estratègies preventives específiques adreçades a evitar o reduir la possibilitat de conductes d'assetjament, mitjançant actuacions com ara:

- Facilitar la formació i la informació adient en prevenció, detecció i identificació de comportaments d'assetjament adreçada als comandaments que, entre d'altres objectius, pretengui l'assoliment d'un estil de lideratge i de gestió adequat.
- Formar i informar a tot el personal de la corporació en prevenció, detecció i identificació de comportaments d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual.
- Elaborar documentació divulgativa diversa en relació amb la identificació dels possibles riscos i les mesures preventives adients i garantir que aquesta arribi a totes les empleades i a tots els empleats.
- Fer referència a l'existència del present protocol en el manual d'acollida de la corporació, així com garantir la seva difusió (intranet, fulletons, etc).
- Realitzar campanyes de sensibilització de tolerància zero envers a l'assetjament.

Aquestes mesures preventives corresponen a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals, amb la col·laboració que sigui necessària de la Direcció de Serveis de Formació i el Gabinet de Premsa i Comunicació.

La Comissió Directiva de prevenció de riscos laborals així com la del Pla d'Igualtat de Gènere farà el seguiment de la diagnosi dels indicadors previstos a l'apartat 8.

2.- Establir mecanismes per a la identificació i resolució precoç de situacions que poden afavorir l'aparició de conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual, a través de:

- La realització de les corresponents avaluacions i estudis de riscos psicosocials que siguin sensibles al gènere per a tota l'organització, aplicar les mesures de millora que es derivin de les mateixes i realitzar el seu seguiment.
- La realització de les intervencions específiques per a la resolució de conflictes interpersonals.
- La facilitació als comandaments d'instruments d'identificació precoç de conflictes, i en el seu cas, per a la solució dels mateixos.

Aquestes mesures preventives corresponen a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals.

3.- Promoure la realització d'estudis per conèixer la incidència i característiques de les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual i poder valorar el seu impacte en la salut de les empleades i dels empleats de la corporació. Així com, valorar si les conductes d'assetjament incideixen, entre altres, en els següents factors:

- La incapacitat temporal
- L'absentisme
- L'incompliment de l'horari
- L'accidentalitat
- La productivitat
- Les sol·licituds de canvi de lloc de treball
- La demanda d'atenció mèdica per part de les persones d'un entorn laboral determinat.

Les dades dels estudis s'han demostrat desagregades per sexe.

Aquestes mesures preventives corresponen a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals.

4.- Promoure polítiques d'igualtat de gènere i de diversitat sexual i una organització del treball que dificultin l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat i orientació sexual.

Aquesta mesura preventiva correspon a la Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania, amb la col·laboració que pugui ser necessària de l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals.

5. Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre els empleats i les empleades.

Aquesta mesura preventiva correspon a la Direcció dels Serveis de Recursos Humans, amb la col·laboració que sigui necessària de la Direcció de Serveis de Formació.

6. Aprovar i difondre aquest protocol per fer front a les denúncies de manera efectiva.

L'aprovació del protocol correspon al Ple corporatiu. La campanya de difusió correspon al Gabinet de Premsa i Comunicació amb la col·laboració de la Direcció dels Serveis de Recursos Humans i s'executarà en el termini màxim d'un any a partir de la seva aprovació en el Ple.

7. Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.

Aquesta mesura preventiva correspon a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals, i als delegats i delegades de prevenció d'acord amb el que disposa el punt 7.1 d'aquest protocol.

4. DEFINICIÓ I TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT

4.1 Assetjament sexual

Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Cal tenir en compte que, perquè existeixi aquest tipus d'assetjament no es requereix reiteració de la conducta. En qualsevol cas, la víctima haurà d'haver manifestat el seu rebuig respecte la conducta realitzada al denunciant. Aquest rebuig no té perquè ser exprés i directe, essent suficient que s'infereixi dels fets que les actuacions sexuals no són desitjades per la persona denunciant.

A tall d'exemple, i sense caràcter taxatiu, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal: fer comentaris sexuals obscens, bromes sexuals ofensives, preguntar o explicar fantasies sexuals, fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física d'una persona, pressionar per aconseguir una cita o favor sexual, peticions explícites de favors sexuals, difondre rumors sobre la sexualitat d'una persona i d'altres.

No Verbal: gestos obscens, enviar cartes o correus electrònics de caràcter sexual ofensius, utilització de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o d'imatges de contingut sexualment explícit, mirades lascives al cos, entre d'altres.

Físic: pessigar, tocar parts sexuals, fer massatges no desitjats, arraconar a soles a una persona, forçar a algú a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual), entre d'altres.

En alguns casos l'assetjament sexual es pot produir de forma no intencional. La inexistència d'intencionalitat de la persona que inicia la conducta ofensiva no l'exonera de responsabilitat.

4.2 Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament no desitjat realitzat en funció del sexe 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 propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant i ofensiu.

En aquest tipus d'assetjament sí es requereix reiteració de la conducta ofensiva.

Així mateix, en relació amb les dones, constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs o la maternitat, i els relacionats amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Sens perjudici que en ocasions aquestes conductes, també puguin afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

A tall d'exemple, i sense caràcter taxatiu, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe: ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del sexe; ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó del sexe; tenir actituds condescendents o paternalistes; i d'altres.

En alguns casos l'assetjament per raó de sexe es pot produir de forma no intencional. La inexistència d'intencionalitat de la persona que realitza la conducta ofensiva no l'exonera de responsabilitat.

4.3 Assetjament per identitat de gènere i orientació sexual

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

L'assetjament per raó de l'orientació sexual el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona (lesbianes, gais, bisexuals) que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física i psíquica, i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Si el comportament es valora de manera aïllada, pot no tenir rellevància, però n'adquireix quan aquest es reproduïx de manera sistemàtica i acaba suposant una acumulació de conductes ofensives.

A tall d'exemple, i sense caràcter taxatiu, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual: dir insults basats en la identitat de gènere o l'orientació sexual de la persona; fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona; ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual; utilitzar humor ofensiu; ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual; tenir conductes discriminatòries per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual, i d'altres.

En alguns casos l'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual es pot produir de forma no intencional. La inexistència d'intencionalitat de la persona que inicia la conducta ofensiva no l'exonera de responsabilitat.

4.4 Tipologies d'assetjament

4.4.1 En funció de la direcció de les interaccions

En funció de la direcció de les interaccions entre l'assetjador o la assetjadora i la persona que els pateix i dels nivells organitzatius afectats es poden donar els següents tipus :

- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una empleada o un empleat o grup d'empleats i/o d'empleades sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per un empleat o una empleada o per un grup d'empleades i/o d'empleats sobre un dels companys o companyes.

4.4.2 Tipologies que es poden donar específicament en els supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe

- **Assetjament d'intercanvi o xantatge sexual (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; 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 la conducta 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.

4.4.3 Tipologies que es poden donar en els supòsits d'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual

- **Discriminació directa:** Situació en la qual es trobi una persona que és, ha sigut o que pugui ser tractada per la identitat de gènere i l'orientació sexual d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.
- **Discriminació indirecta:** Situació en la qual una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica presumiblement neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals (LGBTI) un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.
- **Discriminació per associació:** situació en la que una persona és objecte de discriminació per identitat de gènere o orientació sexual com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGBTI.

5. PROCEDIMENT

5.1 Garanties i principis del procediment

- **Respecte i protecció**

S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades, així com els testimonis.

Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones afectades poden ser assistides per un delegat o una delegada de prevenció així com per una persona de la seva confiança.

- **Confidencialitat**

La informació aportada i generada per les actuacions dutes a terme en l'aplicació d'aquest Protocol té caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases.

Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. En aquest sentit s'exigirà la signatura d'un compromís de confidencialitat a qualsevol persona que intervingui en el procediment.

Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

La informació objecte de tractament i les persones que hi accedeixin restaran subjectes al règim previst per l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i 10 i 11 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

- **Dret a la informació**

Les persones que tinguin la condició d'interessades en el procediment tramitat tenen dret d'accés a l'expedient en els termes establerts a la normativa reguladora del procediment administratiu.

- **Diligència i celeritat**

La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en un temps màxim de 2 mesos.

- **Tracte just**

El procediment garantirà l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

- **Protecció davant de possibles represàlies**

Totes les persones implicades han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació, tant activament com passiva, en el procés d'aquest protocol.

- **Col·laboració**

Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

- **Formació de les persones que intervenen en el procediment**

La persona de referència, així com els membres que integraran la Comissió Tècnica d'Investigació han de ser persones suficientment formades en la matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina per l'exercici de les seves funcions.

5.2 Definició i competències dels agents que intervenen

a) Persones de referència.

Les funcions corresponents a la persona de referència les realitzaran un psicòleg o psicòloga o un tècnic o tècnica en prevenció de riscos laborals, adscrit a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals, i un delegat o delegada de prevenció.

La Direcció de Serveis de Recursos Humans designarà a les persones de referència a proposta de l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals i dels delegats o delegades de prevenció. Aquests darrers faran la proposta de manera conjunta. Així mateix, a proposta de l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals i dels delegats o delegades de prevenció, la Direcció de Serveis de Recursos Humans, nomenarà les persones que actuaran com a suplents de les persones de referència que exerceixin les funcions com a titulars. Les persones de referència suplents únicament exerciran les funcions durant els períodes en que el o la titular no estigui prestant serveis.

Les dues persones de referència, així com les persones suplents, seran nomenades per a un període de 2 anys, coincidint amb el nomenament dels membres que formaran part de la Comissió Tècnica d'Investigació.

En el supòsit que alguna de les persones de referència deixés de tenir la condició de psicòleg o psicòloga o tècnic o tècnica en prevenció de riscos laborals adscrit a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals o la condició de delegat de prevenció, perdrà, automàticament, la condició de persona de referència. Per aquest supòsit, la persona de referència dirigida com a suplent, passarà a tenir la condició de titular, fins la finalització del període de 2 anys.

Les persones de referència no podran formar part de la Comissió Tècnica d'Investigació mentre duri el seu nomenament com a tals.

Totes les persones de referència, tant els titulars com els suplents, hauran de ser persones suficientment formades en la matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina, per l'exercici de les seves funcions.

No seran d'aplicació a les persones de referència les causes de recusació o abstenció previstes a la legislació vigent.

El nom de les persones de referència es publicarà al web de la corporació, en el mateix lloc on es trobi publicat aquest Protocol.

Són funcions de les persones de referència, les següents:

- Informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut del protocol i les opcions i accions que pot emprendre a l'inici i durant tot el procés, Proposar a la Direcció de Serveis de Recursos Humans, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

b) Oficina de Prevenció de Riscos laborals (OPRL).

Són funcions de l'OPRL, les següents:

- Iniciar d'ofici el procediment del protocol, quan sigui coneixedora d'un supòsit d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina .
- Proposar a la Direcció de Serveis de Recursos Humans, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Coordinar les gestions tècniques i mèdiques externes.
- Conservació i custòdia de les dades.

c) Direcció de Serveis de Recursos Humans (DSRH).

Són funcions de la Direcció, les següents:

- Aplicar les mesures cautelars proposades per la persona de referència o per l'Oficina de prevenció de Riscos Laborals.
- Aplicar les mesures preventives i correctores proposades per la Comissió Tècnica d'Investigació.
- Iniciar, si escau, les actuacions per determinar l'existència de possibles responsabilitats disciplinàries derivades dels fets denunciats.
- Posar els fets en coneixement del Ministeri Fiscal quan de la instrucció del possible expedient disciplinari iniciat resultin indicis fonamentats de criminalitat; en aquests supòsits, la DSRH haurà de disposar la suspensió del procediment disciplinari endegat fins que existeixi resolució en via judicial.

d) Càrrecs i comandaments.

Els càrrecs i el personal que ocupi llocs de comandament tenen l'obligació de:

- Vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.
- Posar en coneixement a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals, de manera immediata qualsevol indicatiu que pogués comportar l'aplicació d'aquest protocol.
- Executar les mesures cautelars, i/o les mesures correctores que calgui aplicar.

e) Comissió de Seguiment de Riscos Psicosocials.

- Rebre informació del nombre d'expedients que s'inicien, del resultat d'aquells que hagin estat portats a tràmit, de les mesures correctores adoptades en el seu cas i de les persones proposades com a membres de la Comissió Tècnica d'Investigació, tot respectant les garanties previstes en aquest protocol (d'acord amb el que es conté a l'annex 5a).
- Rebre informació sobre el seguiment de l'execució i del compliment de les mesures correctores disposades en aplicació d'aquest protocol, tot respectant les garanties previstes en el mateix.
- Rebre el document de transmissió d'informació sobre el resultat de la investigació de cada cas (annex 5a).

f) Comitè de Seguretat i Salut (CSS).

Són funcions del CSS, les següents:

- Rebre informació del nombre d'expedients que s'hagin tramitat, les mesures adoptades i les persones que han format part com a membres de la Comissió Tècnica d'Investigació en aplicació d'aquest protocol (annex 5b).

g) Delegats i delegades de Prevenció.

- Tenen l'obligació de comunicar les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual de les quals tinguin coneixement, d'acord amb el que preveu l'article 29 LPRL.
- Poden acompanyar i donar suport a la persones afectades en el procediment, sempre i quan aquestes així ho sol·licitin.

h) Empleades i empleats de la corporació.

Tenen el deure de:

- Comunicar les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual que detectin.
- Col·laborar en els procediments aportant la informació de que es disposi relacionada amb els fets investigats requerida a sol·licitud de la Comissió Tècnica d'Investigació.

i) Comissió Tècnica d'Investigació (CTI):

Integraran la CTI:

- Un tècnic o tècnica de prevenció de riscos laborals de l'OPRL.
- Una tècnica o tècnic de l'OPRL expert en temes d'igualtat de gènere.
- Una o un jurista de la Direcció de Serveis de Recursos Humans, que a més farà les funcions de secretària o secretari.
- A proposta de la part social, un expert o una experta en temes d'igualtat de gènere.

La Direcció de Serveis de Recursos Humans designarà als membres titulars i les persones que actuaran com a suplents.

Tots els membres, titulars i suplents, i hauran de ser persones suficientment formades en la matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.

La CTI tindrà caràcter permanent. Els seus membres, titulars i suplents, seran designats nominalment, per un període de 2 anys i podran ser renovats per aquest càrrec. Es donarà publicitat del nom de les persones que la componen al web de la corporació.

En el moment que finalitzi el període de 2 anys referit al paràgraf anterior, la CTI que acaba la seva vigència haurà de resoldre tots els casos que estiguin en procés de tramitació i dels quals tingui coneixement.

La CTI que es constitueixi com a substitució de l'anterior tindrà coneixement dels nous supòsits que tinguin lloc a partir de la data de la seva constitució.

Seràn d'aplicació als membres de la CTI les causes de recusació o abstenció previstes a la legislació vigent. Per al cas que concorregués alguna causa en algun dels membres de la CTI, es designarà, per a conèixer del cas concret, la persona suplent de la persona recusada o que s'hagi abtingut.

La CTI prendrà les seves decisions de forma col·legiada i es regirà pel règim que estableix la legislació de procediment administratiu sobre el funcionament i actuacions dels òrgans col·legiats. La CTI podrà actuar sempre que hi hagi majoria.

Són funcions de la CTI, les següents:

- Investigar les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual de les quals tingui coneixement, en el marc de la corporació.
- Emetre informe vinculant en relació amb les situacions descrites a l'apartat anterior sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.
- Fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.
- Proposar a la Direcció de Serveis de Recursos Humans, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

5.3 Fases del procediment

En aquest punt es defineixen les diferents fases d'assessorament, investigació, resolució i resposta que la corporació articularà davant una denúncia d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.

5.3.1 Fase d'assessorament previ

Abans de l'inici de les fases d'intervenció previstes al punt 5.3.2 d'aquest protocol l'empleat o empleada que tingui sospita que està patint assetjament o qualsevol altra persona que tingui coneixement d'un possible supòsit d'assetjament, pot adreçar-se a una de les persones de referència, o directament, a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals, per rebre l'assessorament necessari.

La persona de referència haurà de complir els següents criteris en relació amb l'assessorament i acompanyament que farà a la persona afectada: realitzar una escolta activa i proactiva, donar la informació d'una manera clara i comprensible, informar dels serveis i recursos disponibles, acompanyament personalitzat a partir de la valoració de la demanda i les expectatives de la persona afectada, defugir de la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives, evitar actituds paternalistes, evitar judici de valor sobre les actuacions de la persona afectada, respectar l'autonomia en la presa de decisions de la persona afectada i donar suport a les seves decisions. També ha de tenir en compte la diversitat, la realitat cultural de la persona i les especificitats de l'assetjament.

Aquesta fase no té caràcter d'obligatòria, sinó que tindrà lloc sempre que la persona afectada, o qualsevol altra persona que tingui coneixement d'un supòsit d'assetjament, requereixi l'assessorament d'una de les persones de referència.

5.3.2 Fases d'intervenció

a) Sol·licitud d'inici del protocol

El procediment s'iniciarà d'ofici o a instància de la part afectada. En aquest darrer supòsit, el procediment s'iniciarà a partir de la sol·licitud per escrit i registrada, segons l'annex 1, que s'adreçarà a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals (OPRL). La sol·licitud ha d'anar acompanyada de la denúncia, segons el formulari 2, que s'adjuntarà en sobre tancat.

La sol·licitud haurà de presentar-se necessàriament segons el que preveu el paràgraf anterior (per escrit i la denúncia en sobre tancat), per tal de donar compliment del que disposa la normativa sobre procediment administratiu, així com, per garantir el principi de confidencialitat de les dades.

Quan l'inici ho sigui a instància de part, en el termini màxim d'1 dia laborable l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals donarà trasllat de la sol·licitud a la CTI perquè doni inici al procediment.

Quan ho sigui d'ofici, l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals donarà trasllat a la CTI perquè doni inici al procediment.

El protocol es podrà iniciar d'ofici quan l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals tingui coneixement de l'existència d'un possible supòsit d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual. Aquest coneixement es pot produir a través d'una de les persones de referència; d'un delegat o delegada de prevenció o un representant sindical; de qualsevol persona que tingui coneixement del cas o; per qualsevol altre canal.

Així mateix quan l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals hagi rebut a una persona que manifesti ser objecte d'un assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual però que hagi renunciat a l'inici del protocol, l'Oficina iniciarà d'ofici el procediment si considera que existeixen indicis sobre una possible situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.

El procediment s'iniciarà d'ofici a partir de la sol·licitud per escrit i registrada, segons l'annex 1, adreçada a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals. La sol·licitud ha d'anar acompanyada d'un escrit (formulari 3), què, a més d'estar signat per qui el presenta, haurà de contenir, com a mínim, la descripció dels fets on es faci constar el

lloc, dates, durada, reiteració, persona o persones afectades i àmbit afectat. S'acompanyarà del consentiment informat quan s'identifiqui la persona afectada (formulari 4). En cas contrari, es garantirà, si així ha estat sol·licitat per la persona afectada, el seu anonimat. D'aquest escrit es donarà trasllat a la Comissió Tècnica d'Investigació. En el cas que sigui l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals qui impulsa l'inici del protocol, serà aquesta qui haurà de formalitzar l'escrit amb el contingut mínim referit, i donar-ne trasllat a la Comissió Tècnica d'Investigació.

El coneixement d'un possible supòsit fonamentat d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual, per qualsevol dels agents que intervenen, descrits al punt 5.2. d'aquest Protocol, comportarà l'obligació de posar-ho en coneixement de l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals perquè pugui iniciar les actuacions a l'efecte que la Comissió Tècnica d'Investigació pugui determinar si existeix, o no, assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.

b) Comissió Tècnica d'Investigació (CTI)

La Comissió Tècnica d'Investigació, un cop rebut l'escrit de sol·licitud d'inici d'actuacions amb la documentació corresponent, iniciarà la tramitació de la investigació pertinent a efecte de determinar si existeix o no assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.

En aquest sentit, i d'acord amb les funcions que té encomanades aquesta Comissió, detallades al punt 5.2 i) d'aquest Protocol, les actuacions de la CTI són les següents:

- Atendre la sol·licitud d'intervenció realitzada seguint els models establerts.
- Realitzar les actuacions pertinents per recavar la informació i documentació necessària sobre els fets denunciats, compareixences i altres proves que s'estimin oportunes. En aquest sentit s'analitzarà la denúncia i la documentació presentada i podrà entrevistar a les persones implicades i als possibles testimonis.
- Emetre un informe motivat i vinculant sobre l'existència o no d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual. L'informe valorarà la concurrència de causes agreujants. L'informe haurà de contenir les dades relatives a la identificació de les persones implicades en el procediment del qual ha conegut i la relació nominal de les persones que han format part de la CTI.
- Proposar les intervencions i les mesures necessàries a la DSRH.
- Notificar l'informe resultant a les parts interessades i a la DSRH.
- La persona que faci les funcions de secretària o secretari de la CTI haurà de custodiar l'expedient generat per les actuacions portades a terme per la Comissió.
- Així com qualsevol altra actuació que, a criteri de la CTI, resulti necessària.

5.3.3. Mesures cautelars i/o preventives

La Direcció de Serveis de Recursos Humans adoptarà les mesures cautelars i/o preventives (a petició de la persona de referència o de la CTI), en funció del risc i/o dany de la persona assetjada.

Les mesures cautelars i/o preventives podran consistir, entre d'altres en l'adaptació del lloc de treball o de l'horari, el canvi de lloc de treball o la dispensa de l'assistència al treball. No podran afectar les condicions retributives de les persones afectades per les mateixes.

Les mesures cautelars i/o preventives seran d'obligat compliment.

5.3.4 Actuacions derivades

Si l'informe de la CTI conclou l'existència d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual al marge de les mesures proposades en el mateix, s'iniciarà el corresponent expedient sancionador (disciplinari, civil o penal), per determinar l'eventual responsabilitat de la persona o persones denunciades.

Constitueix falta disciplinària de caràcter molt greu, qualsevol actuació que suposi, entre d'altres, discriminació per raó d'orientació sexual, sexe així com, l'assetjament per raó d'orientació sexual, l'assetjament sexual i per raó de sexe, article 95.2, lletra b), del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP). En els mateixos termes, l'article 54,2, lletra g), del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, tipifica com incompliment contractual susceptible d'extingir el contracte de treball mitjançant acomiadament disciplinari, l'assetjament per raó d'orientació sexual, l'assetjament sexual o per raó de sexe.

D'acord amb el disposat a l'article 96.1, lletres a) i b), del TREBEP, la comissió d'una falta molt greu pot donar lloc a la imposició de la sanció de separació del servei en el cas del personal funcionari i d'acomiadament disciplinari, en el cas del personal laboral.

Per la seva banda la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre del Codi Penal, estableix als articles 184 i 173.1 el següent:

“Artículo 184

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.”

“Artículo 173

1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.(...)"

En el cas que, de l'informe d'investigació resulti que les dades aportades per la persona o persones denunciants o els testimonis són falsos la Direcció de Serveis de Recursos Humans podrà incoar les mesures de caràcter disciplinari corresponent.

Quan de l'estudi d'un cas es conclouï, d'acord amb el criteri mèdic del personal facultatiu de vigilància de la salut, que com a conseqüència de l'assetjament, s'han produït danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, es consideraran un accident laboral als efectes del que estableix la normativa de Seguretat Social vigent i es derivarà l'empleat afectat o empleada afectada a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals, per tal de procedir al seu reconeixement.

5.3.5 Seguiment i control

El seguiment de l'aplicació de les mesures proposades correspondrà l'Oficina de Prevenció de Riscos laborals.

L'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals també farà un seguiment, individualitzat i periòdic, basat en el model integral de la salut de les persones afectades. Proposarà les mesures que estimi més convenients per garantir la salut de la persona afectada, entre les quals, es trobarà un seguiment per part del servei de prevenció aliè de vigilància de la salut. Així mateix, proposarà, si es valora necessari, la realització de l'avaluació de riscos psicosocials de l'àmbit afectat per la situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.

6. ALTRES VIES D'ACTUACIÓ

La presumpta víctima de la situació d'assetjament pot acudir, també, a l'apertura d'un procés penal, al constituir un delicte recollit a l'article 184 i al 173.1 del Codi Penal.

Així mateix la presumpta víctima pot denunciar, també, la situació davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

L'apertura de la via penal o administrativa no paralitzarà l'aplicació del protocol.

7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE L'APLICACIÓ DEL PROTOCOL I REVISIÓ

7.1 Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol

La corporació i els delegats i delegades de prevenció es reuniran una vegada l'any per fer l'avaluació i el seguiment de l'aplicació d'aquest protocol. Aquest seguiment anual ho serà sense perjudici de les competències i funcions de la Comissió de Seguiment de Riscos Psicosocials, fixades en les normes de funcionament d'aquesta Comissió de

20 de gener de 2017, aprovades en el Comitè de Seguretat i Salut de 3 de febrer de 2017.

7.2 Revisió del protocol

Aquest protocol es revisarà i modificarà sempre que del seu funcionament o per imperatiu legal o jurídic se'n derivi aquesta necessitat. En qualsevol cas, en el termini màxim de 4 anys es revisarà el protocol per valorar la necessitat, o no, de la seva modificació.

Els canvis produïts en la denominació de la direcció, oficina o unitat mencionades en el present protocol, no comportaran necessàriament l'adequació del protocol, ja que s'entendran referides, sempre, a aquelles unitats organitzatives que tinguin assignades les competències en matèria de recursos humans i de prevenció de riscos laborals, amb independència de la seva denominació.

8. INDICADORS

La Memòria que, sobre la seva activitat, elabora anualment l'OPRL, contindrà com a mínim, els següents indicadors sobre l'aplicació del protocol:

- Nombre d'accions d'informació, sensibilització i formació sobre el Protocol realitzades.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament corresponents a l'objecte d'aquest Protocol detectades, amb indicació dels casos que comportaren la constitució de la CTI.
- Nombre i tipologia de mesures acordades com a conseqüència de l'aplicació del Protocol.

Aquests indicadors es contindran a la Memòria que, sobre la seva activitat, elabora anualment l'OPRL. Així mateix, es comunicarà a la Comissió del Pla d'Igualtat el nombre d'expedients tancats on s'hagi conclòs l'existència d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual. Les dades estaran desagregades per sexe, i s'informaran en nombres absoluts i relatius.

9. MARC NORMATIU I LEGISLACIÓ

9.1 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.
- Acord marc europeu sobre assetjament i violència en el treball, de 27 d'abril de 2007.
- Article 21.1 de la carta dels drets fonamentals de la Unió Europea (2000/C 364/01).

9.2. Normativa estatal

- Articles 1.1, 9.2, 10, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediments Administratiu Comú de les Administracions Públiques.
- Articles 173.1 184 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.
- Articles 2, 4, 14 i 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de l'estatut bàsic de l'empleat públic.
- Article 4.2.c) i e) 54.2.c) i g) del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.
- Articles 28 i del 34 al 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Articles 156, 157 i 158 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Article 8.11, 8.12 i 8.13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.
- Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el reglament de desenvolupament de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre de protecció de dades de caràcter personal.

9.3 Normativa autonòmica

- Articles 15.2, 25.3, i 40.8 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.
- Articles 92 h), 115 b) i 116 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

9.4 Normativa de gènere

- La secció tercera del Capítol IV de la Llei 17/2015, de Catalunya, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Articles 7, 8, 45.1, 46.1, 48, 51 i disposicions addicionals onzena 1 i catorzena 2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva per a dones i homes.

- Els capítols 2 i 5, i, en especial, els articles 5.3 i 28 de la Llei 5/2008, de Catalunya, de 25 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014, de Catalunya, de 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.

9.5. Altres

- NTP 507 de l'Institut nacional de seguretat i higiene en el treball "L'assetjament sexual en el treball".
- NTP 891 i 892 de l'Institut nacional de seguretat i higiene en el treball "Procediment de solució autònoma dels conflictes de violència laboral (I) i (II)
- El Criteri tècnic 69/2009, sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball.
- Protocol Marc de Catalunya 2009. Estàndards o criteris comuns d'atenció a persones en situació d'assetjament.

10. ANNEXES

Annex 1.- Sol·licitud mitjançant la qual l'empleat o l'empleada demana que s'estudii la documentació que annexa en sobre tancat.

Annex 2.- Formulari de denúncia i activació del protocol per part de la persona afectada.

Annex 3.- Formulari de sol·licitud d'intervenció sobre un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.

Annex 4.- Document de consentiment informat de la persona afectada per a la investigació de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.

Annex 5.- Document de transmissió d'informació a la Comissió de Seguiment de Riscos Psicosocials (5a) i al Comitè de Seguretat i Salut (5b) sobre el resultat de la investigació de cada cas.

Annex 6.- Diagrama de circuit d'actuació

I per a què així consti, signen el present Acord a Barcelona el 22 de setembre de 2017

CCOO

UGT

CGT

La corporació



Sol·licitud

Dades personals

Cognoms i nom					
NIF/NIE/ Passaport		Telèfon de contacte		Telèfon alternatiu	
Domicili					
Núm.		Escala		Planta	
				Porta	
CP					
Població					
Adreça electrònica					

Si escau, dades del/de la representant

Cognoms i nom					
NIF/NIE/ Passaport		Telèfon de contacte		Telèfon alternatiu	
Adreça electrònica					

Fets i motivació de la sol·licitud

--

Sol·licitud

Sol·licito que la Comissió Tècnica d'Investigació estudiï la documentació que annexo en sobre tancat.

Relació de documents aportats

La documentació que s'adjunta en sobre tancat té caràcter confidencial i únicament pot tenir-hi accés l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals i la Comissió Tècnica d'Investigació. És d'aplicació la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

Barcelona, d de 20

Signatura de la persona titular,



D'acord amb la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, us informem que les dades facilitades s'inclouran en el fitxer «Registre de documents» amb la finalitat de gestionar aquesta sol·licitud. Així mateix, us fem saber que podeu exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició, d'acord amb la legislació vigent, mitjançant un escrit que heu de presentar al Registre de la Diputació de Barcelona (rambla de Catalunya, 126. Barcelona).

Oficines de registre de la Diputació de Barcelona

Can Serra

Rambla de Catalunya, 126
08008 Barcelona

Horari:
de dilluns a dissabte, de 9 h a 14 h

Recinte Escola Industrial

Edifici del Relotge
Comte d'Urgell, 187
08036 Barcelona

Horari:
de dilluns a divendres, de 9 h a 14 h
(tancat el mes d'agost)

Recinte Llars Mundet

Edifici Serradell Trabal
Pg. de la Vall d'Hebron, 171
08035 Barcelona

Horari:
de dilluns a divendres, de 9 h a 14 h
(tancat el mes d'agost)

Edifici Londres

Londres, 55
08036 Barcelona

Horari:
de dilluns a divendres, de 9 h a 14 h
(tancat el mes d'agost)

Si presenteu la sol·licitud per correu postal o certificat, envieu-la a la seu de la Diputació de Barcelona (rambla de Catalunya, 126. 08008 Barcelona).

Àrea de Presidència

Direcció dels Serveis de Recursos Humans

Minerva 4, 08006 Barcelona

Tel. 934 022 099 - Fax 934 049 355

o.previncioriscos@diba.cat - www.diba.cat

Formulari 2

Denúncia i activació del protocol per part de la persona afectada

Dades de la persona denunciant (persona afectada)

Nom i cognoms

Núm. Empleat

☐

Dona

☐

Home

Telèfon/s de contacte

Adreça electrònica

Gerència / Direcció

Servei / Oficina

Centre de Treball

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms

☐

Dona

☐

Home

Gerència / Direcció

Servei / Oficina

Centre de Treball

Descripció dels fets

Indiqueu els fets que es consideren rellevants sobre el possible cas d'assetjament

Documentació annexa

☐

Sí (Especifiqui-la)

☐

No

Nom i cognoms de possibles testimonis:

En el cas que autoritzi alguna altra persona a rebre informació en relació amb l'expedient que es tramita, indiqueu les dades de la persona autoritzada:

Sol·licitud

Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina, del qual tinc coneixement.

Confidencialitat

D'acord amb aquest Protocol, manifesto que tinc coneixement que totes les persones destinatàries i/o depositàries d'aquest cas hem d'actuar amb l'obligació de sigil i reserva, en defensa de la confidencialitat.

Col·laboració en les proves i actuacions que siguin necessàries

Amb la presentació d'aquesta sol·licitud, accepto col·laborar en les proves i les actuacions que siguin necessàries per tal d'investigar el cas.

Localitat i data

Signatura de la persona denunciant

Amb aquesta signatura autoritzeu la unitat responsable del fitxer al tractament de les vostres dades amb la finalitat indicada.

Formulari 3

Sol·licitud d'intervenció sobre un cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina

Dades de la persona sol·licitant

Nom i cognoms

Núm. Empleat

☐

Dona

☐

Home

Telèfon/s de contacte

Adreça electrònica

Gerència/Direcció

Servei/Oficina

Centre de treball

Com a:

☐

Persona de referència

☐

Oficina de Prevenció de Riscos Laborals

☐

Delegat/ada de prevenció

☐

Representant dels treballadors/ores

☐

Qualsevol persona que tingui coneixement del cas

Dades de la persona afectada per la situació, si procedeix:

Àmbit afectat

Gerència / Direcció

Servei / Oficina

Centre de treball

Descripció dels fets

Localitat i data

Signatura de la persona sol·licitant

Nom i cognoms

Amb aquesta signatura autoritzeu la unitat responsable del fitxer al tractament de les vostres dades amb la finalitat indicada.

Formulari 4

Document de consentiment informat de la persona afectada per a la investigació de casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina. (s'ha de lliurar en un sobre tancat, junt amb el formulari 3, que ha d'acompanyar la sol·licitud d'intervenció, formulari 1)

Dades personals

Nom i cognoms

Núm. Empleat

☐ Dona

☐ Home

Telèfon/s de contacte

Adreça electrònica

Gerència / Direcció

Servei / Oficina

Centre de Treball

Dono el meu consentiment a la Comissió Tècnica d'Investigació perquè activi el Protocol per a la prevenció, la detecció, identificació i actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina, del qual tinc coneixement, segons les dades exposades en el formulari 3 de la sol·licitud.

D'acord amb aquest Protocol, manifesto que tinc coneixement que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest cas hem d'actuar amb l'obligació de sigil i reserva, en defensa de la confidencialitat.

Així mateix, accepto col·laborar en les proves i actuacions que siguin necessàries per investigar el cas.

Localitat i data

Signatura

Amb aquesta signatura autoritzeu la unitat responsable del fitxer al tractament de les vostres dades amb la finalitat indicada.



**Diputació
Barcelona**

#DibaOberta

Àrea de Presidència

Direcció dels Serveis de Recursos Humans

Minerva 4, 08006 Barcelona

Tel. 934 022 059 - Fax 934 049 355

o prevencioniscos@diba.cat - www.diba.cat

Formulari 5a

Document de transmissió d'informació a la Comissió de seguiment de riscos psicosocials dels casos de sol·licitud d'intervenció per assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.

Núm. Expedient	Membres de la CTI	A tràmit		Resultat CTI		Mesures correctores	Data execució mesures
		<u>SI</u>	<u>NO</u>	<u>ASSETJAMENT</u> ☐ sexual ☐ Raó de sexe ☐ Identitat de gènere ☐ Orientació sexual	<u>NO ASSETJAMENT</u>		
		<u>SI</u>	<u>NO</u>	<u>ASSETJAMENT</u> ☐ sexual ☐ Raó de sexe ☐ Identitat de gènere ☐ Orientació sexual	<u>NO ASSETJAMENT</u>		
		<u>SI</u>	<u>NO</u>	<u>ASSETJAMENT</u> ☐ sexual ☐ Raó de sexe ☐ Identitat de gènere ☐ Orientació sexual	<u>NO ASSETJAMENT</u>		
		<u>SI</u>	<u>NO</u>	<u>ASSETJAMENT</u> ☐ sexual ☐ Raó de sexe ☐ Identitat de gènere ☐ Orientació sexual	<u>NO ASSETJAMENT</u>		

Document de transmissió d'informació al Comitè de Seguretat i Salut dels casos de sol·licitud d'intervenció per assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina.

[illegible]

Annex 6.- Diagrama de circuit d'actuació

FASE D'ASSESSORAMENT PREVI (punt 5.3.1 d'aquest Protocol)

Abans de l'inici del procediment establert al punt 5.3.2 d'aquest protocol qualsevol empleat o empleada que tingui sospita que està patint assetjament, o qualsevol persona que sigui coneixedora d'un supòsit d'assetjament, pot adreçar-se a alguna de les persones de referència, o directament a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals, per rebre l'assessorament necessari.

FASES D'INTERVENCIÓ (punt 5.3.2 d'aquest Protocol)

L'inici de les fases d'intervenció (sol·licitud d'inici i investigació de la CTI) es pot produir a instància de la persona afectada o d'ofici.

Per la **persona afectada**

L'inici d'ofici requereix que l'ORPL tingui coneixement del possible supòsit d'assetjament:

- Per part d'una de les **persones de referència**
- Per part d'una **persona de l'entorn laboral** de l'afectada
- Per part d'un **delegat o delegada de prevenció**
- Per part d'un o una **representant dels treballadors**
- Per qualsevol altra **persona que tingui coneixement**
- Per qualsevol altre canal

Inici a instància de part (punt 5.3.2 a) d'aquest Protocol
(la persona afectada sol·licita l'inici de les fases d'intervenció).

Inici d'ofici (punt 5.3.2 a) d'aquest Protocol
(l'OPRL sol·licita l'inici de les fases d'intervenció).

CTI

Els seus membres rebran la sol·licitud de la persona afectada, o, quan es tracti d'un procediment iniciat d'ofici, l'escrit de l'OPRL.

Integrada per (punt 5.2 i) d'aquest Protocol):

- Un tècnic o tècnica en PRL de l'OPRL
- Un tècnic o tècnica de l'OPRL expert en igualtat de gènere
- Un o una jurista de la DSRH
- A proposta de la part social, una persona experta en igualtat de gènere

Inexistència d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'identitat de gènere i orientació sexual.
Se li comunica a les parts interessades i es tanca el procés.

Existència d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'identitat de gènere i orientació sexual.

En qualsevol dels dos casos, la **CTI emetrà un INFORME motivat i vinculant**, que inclourà: un resum cronològic dels fets, un resum de totes les actuacions realitzades, i, si és el cas, la proposta de mesures correctores, la proposta d'iniciar un expedient disciplinari.

Inexistència d'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'identitat de gènere i orientació sexual. Es comunica a les parts interessades i es tanca el procés.

Fi de la via administrativa

Existència d'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'identitat de gènere i orientació sexual. Proposta de intervencions i mesures necessàries a la DSRH
Es comunica a les parts interessades i es tanca el procés.

Inici de les actuacions que s'escaiguin per determinar l'existència d'altres responsabilitats.

