
**Protocol per a la prevenció i
l'abordatge de l'assetjament
sexual, per raó de sexe, i per
diversitat sexual i de gènere
a Barcelona Activa**



**TOLERÀNCIA
ZERO**



**Ajuntament de
Barcelona**



**Barcelona
Activa**



**Protocol per a la prevenció i l'abordatge
de l'assetjament sexual, per raó de sexe,
i per diversitat sexual i de gènere
a Barcelona Activa**

—
Gener 2021

Índex

01. Introducció	4
02. Principis rectors	5
02.1 Declaració Institucional	5
02.2 Objectius	6
02.3 Àmbit d'aplicació i vigència	7
02.4 Actuacions preventives	8
02.4.1 Elaboració d'estratègies de sensibilització, informació i formació	8
02.4.2 Estudis	9
02.4.3 Altres actuacions preventives	9
03. L'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó de diversitat sexual i de gènere: definicions i exemples	10
03.1 Assetjament sexual	10
03.2 Assetjament per raó de sexe	12
03.3 Assetjament per diversitat sexual i de gènere	14
03.4 <i>Sexting</i> i <i>sexpreading</i>	16
03.5 Formes d'exercir l'assetjament en funció de la direcció de les interaccions	16
04. Procediment de gestió dels casos: assessorament i assistència a les persones afectades	17
04.1 Principis i garanties	17
04.2 Drets de la persona que se sent assetjada i la persona presumptament assetjadora	18
04.3 Definició i competències dels òrgans implicats	19
04.4 Fases del procediment. Via de resolució interna	22
04.5 Altres vies d'actuació: vies de resolució externes	24
04.6 Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol	24
05. Decàleg Tolerància Zero	25
Annexos	26
Annex 1. Recomanacions davant d'una situació d'assetjament	26
Annex 2. Referències normatives	28
Annex 3. Model de denúncia interna i activació del protocol	29
Annex 4. Persones de referència del protocol	29

01. Introducció

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut per les normatives internes i internacionals. No obstant això, diverses realitats ens mostren que la igualtat plena en tots els àmbits és, ara per ara, únicament teòrica.

Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara hi ha en la nostra societat és la **presència de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó de diversitat sexual i de gènere en l'entorn laboral**. Aquest fenomen, a més, atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no discriminació per raó de sexe, la seguretat, la salut i la integritat física i moral.

En aquest sentit, la definició i implantació d'una política contra l'assetjament a través de protocols d'actuació acordats entre la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores constitueix un instrument clau per abordar i tractar el problema.

Assolir entorns de treball productius, segurs i respectuosos per a totes les persones i combatre qualsevol tipus de discriminació ha estat i és una prioritat, i un compromís actiu i explícit de Barcelona Activa.

En l'elaboració del document que es presenta s'ha tingut en compte el marc legal vigent i els seus antecedents, com la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes; i la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

El protocol que a continuació us presentem s'ha elaborat per a la detecció, protecció i per donar resposta als fets que constitueixen algun tipus d'assetjament en el marc de la nostra empresa.

02. Principis rectors

02.1 DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

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

Atenint-nos als principis d'igualtat i de no discriminació, totes les dones i homes de Barcelona Activa tenen dret a no ser discriminats per raó de sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com el dret a que es respecti la seva dignitat. I tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (ciutadania, clientela, proveïdors/ores, persones col·laboradores externes, internes, etc.) amb respecte, i col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, Barcelona Activa **declara que no es permetrà ni tolerarà cap classe d'assetjament sota cap circumstància. No serà ignorat i serà sancionat amb contundència** d'acord amb les mesures oportunes que es prenguin en relació a l'aplicació dels protocols establerts per l'empresa.

Per aconseguir aquest propòsit, Barcelona Activa **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** que són o puguin resultar ofensives,

humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidadores per a qualsevol persona, constitutives de:

- › Assetjament psicològic o moral
- › Assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.
- › Assetjament per raó de l'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.
- › Assetjament per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, diversitat funcional, edat, o qualsevol altra conducta discriminatòria per raons culturals, classe social, etc.

- **Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquestes situacions**, d'acord amb les orientacions que s'estableixen als protocols fixats per l'empresa: no ignorant-les, no tolerant-les, evitant que es repeteixin o s'agreugin, posant-les en coneixement i demanant suport a les persones adequades i, finalment, donant suport a les persones que les pateixin.

Barcelona Activa es compromet a fer tot el possible per evitar i eliminar qualsevol situació constitutiva d'assetjament en les relacions laborals de les persones de l'empresa, basant-se en la normativa legal vigent, així com en els protocols establerts per part de l'organització, amb l'**objectiu de garantir un entorn de treball respectuós amb la dignitat i la llibertat personal de totes les persones que la integren.**

—
Félix Ortega Sanz, director general de Barcelona Activa
 Barcelona, 25 de novembre de 2019

D'altra banda, Barcelona Activa es compromet a:

- ✓ Difondre el protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tothom qui forma part de l'empresa 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, nomenant una persona o una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- ✓ Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- ✓ Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- ✓ Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna, o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.
- ✓ El protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

02.2 OBJECTIUS

L'**objectiu general** d'aquest protocol és definir el marc de prevenció, detecció, identificació i actuació davant de situacions **d'assetjament sexual, per raó de sexe, i per raó de diversitat sexual i de gènere**, que afecten les persones treballadores de Barcelona Activa, i que es donin en qualsevol dels espais en l'àmbit d'aplicació dels seus serveis, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conductes a l'empresa.

Els **objectius específics** d'aquest protocol són:

1. Vetllar per un entorn laboral on es respecti la integritat i la dignitat de totes les persones.
2. Establir els mecanismes de prevenció, protecció i resposta necessaris per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.¹
3. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament
4. Disposar d'un circuit d'accés, comunicació i resolució àgil
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades
6. Garantir a tota la plantilla el coneixement del present protocol i posar-lo al seu abast
7. Definir els òrgans responsables i les competències de les persones que intervenen en l'aplicació del protocol.

Aquest protocol té la voluntat de ser un document àgil i d'accessible comprensió per a totes les persones que hagin de fer-ne ús.

¹ D'ara i endavant, quan aparegui la paraula 'assetjament' fa referència als tres tipus d'assetjament objecte d'aquest protocol: l'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó de diversitat sexual i de gènere.

02.3 ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

A qui s'aplica?

Les situacions d'assetjament laboral són totes aquelles en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

Aquest protocol serà d'aplicació a:

- **Tot el personal de Barcelona Activa adscrit a l'organització**, amb independència del seu nivell jeràrquic o grup professional, tipus de relació contractual i de la seva durada. També s'aplica aquest protocol a les persones becàries i a l'alumnat participant en programes de FP dual de Barcelona Activa.
- **Totes les persones externes** que no formen part de l'organització funcional de Barcelona Activa, però s'hi vinculen o relacionen per raó de la seva feina, és a dir, **empreses i personal autònom extern** contractat per Barcelona Activa i que presten serveis a la nostra empresa (clientela, persones proveïdores, personal docent extern, etc.):
 - › Seran informades de l'existència d'aquest protocol
 - › Se'ls oferirà la possibilitat d'adscriure's a aquest protocol mitjançant una acta signada per les parts: d'una banda, Barcelona Activa, empreses i persones autònomes; i de l'altra, els comitès de representació de les persones treballadores respectius, o solament amb Barcelona Activa si aquests no disposen de representació sindical.
 - › L'activació del protocol es produirà sempre i quan la persona assetjada o l'assetjadora sigui una persona treballadora de Barcelona Activa.
- Aquest protocol no s'aplica en les relacions o vinculacions que s'estableixin entre les persones treballadores i la ciutadania, com a empresa pública de prestacions de serveis públics. En el cas de tenir coneixement d'una situació d'assetjament per part d'un ciutadà o d'una ciutadana a una persona treballadora de Barcelona Activa, l'empresa ho posarà en coneixement dels cossos policials i de seguretat pertinents, i prendrà mesures internes en relació a l'accés.

Són també **responsables d'aquestes situacions i/o manifestacions** constitutives d'assetjament a la feina:

- **Persones còmplices**, que col·laboren de forma activa en el procés amb la persona assetjada.
- **Persones cooperadores necessàries**, que són aquelles que participen de la situació en qualitat de donar suport a les actituds i comportaments, construint un relat respecte a que la persona ha estat qui ha provocat aquest tractament.

On s'aplica?

Segons l'article 2 de RD 171/2004 a efectes de seguretat i salut laboral, es considera centre de treball qualsevol àrea, edificada o no, en la qual les persones treballadores hagin de romandre o hagin d'accedir-hi per raó de feina.

Les situacions d'assetjament laboral poden produir-se **en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals**, tant físiques com per via digital. Això inclou també viatges, jornades de formació, reunions, congressos, actes socials de l'empresa, trajectes i desplaçaments fins i des de la feina, etc. Les conductes d'assetjament es poden 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.

Vigència

Aquest protocol tindrà una **vigència de 4 anys**, sense perjudici de les revisions necessàries en cas de noves disposicions legals o d'altres elements de caràcter obligatori.

02.4 ACTUACIONS PREVENTIVES

En l'àmbit de la prevenció, Barcelona Activa es compromet a realitzar actuacions dirigides a evitar situacions d'assetjament. Per assolir-ho, s'estableixen tres nivells diferents d'actuació.

02.4.1 Elaboració d'estratègies de sensibilització, informació i formació

- Difondre aquest protocol a totes les persones treballadores
- Facilitar l'accés al contingut del protocol i, especialment, a les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament, a través de la intranet.
- Informar de l'existència d'aquest protocol en el Manual d'acollida del personal de Barcelona Activa, per tal que les persones que s'incorporen coneguin des de l'inici de la relació laboral els seus drets i les seves responsabilitats, i els mecanismes de suport i protecció disponibles.
- Realitzar sessions d'informació i formació a totes les persones treballadores de l'empresa per explicar el contingut del protocol, els seus drets i les seves obligacions, i com actuar en cas d'assetjament.
- Realitzar accions de sensibilització i formació específics a:
 - › Les persones amb responsabilitat de direcció
 - › Les persones amb responsabilitats directes en el procés, és a dir, la Comissió Tècnica d'Investigació dins de la Comissió d'Igualtat i Diversitat, que han de comptar amb una formació especialitzada al respecte.
- Realitzar campanyes de sensibilització de tolerància zero envers l'assetjament i/o elaborar díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió.
- S'incorporarà una clàusula en els contractes mercantils de l'empresa que farà esment a aquest protocol.
- En donarà informació en tots els programes i serveis que impliquin una relació en el temps dels i de les participants entre si, amb personal de Barcelona Activa i/o d'altres empreses amb les quals Barcelona Activa tingui alguna relació mercantil.

02.4.2 Estudis

- 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 raó de diversitat sexual i de gènere als estudis, com per exemple:
 - › Enquesta de Compromís i Satisfacció
 - › Avaluació de Riscos Psicosocials
- Promoure la realització d'estudis per conèixer la incidència i les característiques de les conductes d'assetjament, i poder valorar el seu impacte en la salut de la plantilla, així com valorar si les conductes d'assetjament incideixen, entre d'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

02.4.3 Altres actuacions preventives

- Promoure polítiques d'igualtat de gènere i de diversitat sexual i de gènere en l'organització que dificultin l'assetjament.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat. Informe anual.
- Posar a disposició de la plantilla les adreces de correu electrònic de totes les persones de referència interna de l'empresa (mirar apartat 04.3), inclosa l'agent d'igualtat, per fer consultes i rebre assessorament davant possibles situacions d'assetjament.

03. L'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó de diversitat sexual i de gènere: definicions i exemples

03.1 ASSETJAMENT SEXUAL

El constitueix **qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, 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.**² És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada, i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones.

L'assetjament sexual és també una manifestació de la violència masclista en l'entorn laboral.³

Elements clau:

- ✓ És un comportament de naturalesa sexual amb connotacions sexuals
- ✓ Pot ser verbal, no verbal i físic
- ✓ L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora del seu àmbit
- ✓ Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament. No és necessària la reiteració de la conducta.
- ✓ És una conducta no desitjada per la persona receptora qui, en qualsevol cas, haurà d'haver manifestat el seu rebuig respecte la conducta de la persona denunciada. Aquest rebuig no té perquè ser exprés, immediat i directe, sent suficient que s'infereixi dels fets que les actuacions sexuals no són desitjades per la persona denunciada.

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

→ Verbal

- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes i ofensives
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes de connotació sexual
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Fer comentaris relatius al cos o a l'aparença física d'una persona
- Fer comentaris sobre les pròpies fantasies i capacitats sexuals

² Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

³ És la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat, en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat (Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista).

- Fer preguntes i qüestions sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- 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 o pressionar per concretar cites compromeses o trobades sexuals
- Demandes de favors sexuals (xantatge sexual). Insinuacions directes.
- Transformar les discussions de feina en converses sobre sexe
- Altres conductes similars

➔ No verbal

- Mirades lascives al cos
- Realitzar gestos de caràcter obscè
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Reiteració en trucades de telèfon, missatges i altres mitjançant qualsevol dispositiu i també a través les xarxes socials.
- Enviament de cartes, notes i altres elements de comunicació materials de contingut sexual i amb caràcter ofensiu.
- Enviament de correus electrònics, SMS, WhatsApp i qualsevol altra comunicació a través de mitjans tecnològics, com les xarxes socials, de contingut sexual i amb caràcter ofensiu: ciberassetjament o assetjament en línia.
- Exhibir fotos, calendaris, fons de la pantalla del PC amb imatges de contingut sexual explícit.
- Xiulades i/o xiulets
- Altres conductes similars

➔ Físic

- Acostaments físics no consentits
- Tocar o provocar el contacte físic "accidental" de qualsevol de les parts del cos
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària per al desenvolupament del treball.
- Contactes físics, deliberats i no sol·licitats ni desitjats, com pessics, tocaments, massatges.
- Tocar intencionadament les parts sexuals del cos
- Agredir sexualment (agressió física)
- Altres conductes similars

03.2 ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

El constitueix un comportament **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 dignitat de la persona, i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu**. Dins d'aquest tipus d'assetjament **s'inclou l'assetjament o tracte desfavorable per embaràs, maternitat i paternitat, o l'assumpció de responsabilitats familiars**.

És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones.

L'assetjament per raó de sexe, com l'assetjament sexual, és també una manifestació de la violència masclista en l'entorn laboral.

Elements clau:

- ✓ Pot ser verbal, no verbal i físic
- ✓ Són discriminacions relacionades amb el fet de pertànyer a un sexe concret, com ara, simplement pel fet de ser dona.
- ✓ Té relació, també, amb conductes discriminatòries per no exercir amb el rol de gènere que culturalment s'ha atribuït al seu sexe, és a dir, persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- ✓ Constitueix discriminació directe per raó de sexe, també, qualsevol tracte desfavorable vinculat amb l'embaràs, maternitat, paternitat i els relacionats amb l'exercici de drets laborals previstos per a la conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral (assumpció de responsabilitats familiars).

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

→ Verbal

- Bromes i/o insults sexistes i ofensius
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats i habilitats de caràcter intel·lectual de les persones treballadores per raó del sexe.
- Conductes discriminatòries per raó del sexe d'una persona. Exemples: assignació de responsabilitats inferiors a la seva capacitat o grup professional a una persona treballadora en funció del sexe.
- Denegar, per raó de sexe, qualsevol tipus de permís, excedència o llicència a una persona treballadora de forma arbitrària vinculada amb l'embaràs, maternitat, paternitat i les relacionades amb l'exercici de drets laborals previstos per a la conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral (assumpció de responsabilitats familiars).
- Menysprear el treball desenvolupat per una persona treballadora per motiu del seu sexe.
- Emprar formes denigrants per dirigir-se a persones treballadores per motiu del sexe.
- Altres conductes similars

→ No verbal

- Utilitzar la comunicació no verbal per produir un ambient intimidador
- Emprar conductes discriminatòries. Exemples: tenir actituds condescendents o paternalistes; ignorar aportacions, comentaris o accions per raó de sexe; excloure, no prendre seriosament, etc.
- Emprar mitjans o formes que limitin u obstaculitzin, per raó de sexe, les tasques d'una persona treballadora deliberadament. Exemples: accés a informació, documents, etc.; assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals).
- Enviament de cartes, notes, i altres elements de comunicació materials amb l'objectiu de denigrar una persona en funció del seu sexe.
- Enviament de correus electrònics, SMS, WhatsApp i qualsevol altra comunicació a través de mitjans tecnològics, com sobretot les xarxes socials, amb l'objectiu de denigrar una persona en funció del seu sexe, amb comentaris sexistes, insults, amenaces contra la integritat física de la persona: ciberassetjament o assetjament en línia.
- Assetjament ambiental per raó de sexe
- Altres conductes similars

→ Físic

- Aïllament, arraconament físic per raó de sexe
- Emprar la força física per mostrar la superioritat davant d'una altra persona per raó de sexe.
- Obligar a vestir d'una manera sexualitzada
- Altres conductes similars

03.3 ASSETJAMENT PER DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE

El constitueix **qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, relacionat amb la diversitat sexual i de gènere d'una persona, que s'exerceix amb el propòsit o 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, ofensiu o molest**. Es relaciona amb **l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere** d'una persona.

- **Orientació sexual:** tendència d'una persona a sentir una atracció afectiva i sexual per una altra persona del seu mateix sexe. S'acostuma a parlar de tres orientacions diferents: l'heterosexualitat, l'homosexualitat i la bisexualitat.
- **Identitat de gènere:** sentiment de pertinença a un gènere determinat. La identitat de gènere té a veure amb la identificació de les persones amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones, independentment del sexe de naixement, és a dir, de les característiques biològiques de naixement. Pot coincidir o no, i no té res a veure amb l'orientació sexual i afectiva.
- **Expressió de gènere:** comportament social de la persona, independentment del seu sexe de naixement i de la seva identitat de gènere. Hi ha l'expressió de gènere masculí, l'expressió de gènere femení i, per a les persones andrògines, l'expressió de gènere és una barreja, que pot ser variable, de les dues.

Elements clau:

- ✓ Pot ser verbal, no verbal i físic
- ✓ Són discriminacions relacionades amb el fet de ser lesbianes, gais o bisexuals (orientació sexual).
- ✓ Són també discriminacions relacionades amb el fet de ser transgènere i/o intersexual (identitat de gènere).
- ✓ Té relació, també, amb conductes discriminatòries per no exercir amb el rol de gènere que culturalment s'ha atribuït al seu sexe, és a dir, formes i manera d'expressar-se, gustos i comportaments diferents dels que s'espera d'un determinat gènere que ve imposat.

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

→ Verbal

- Assignació de tasques a una persona treballadora en funció de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Assignació de responsabilitats inferiors a la seva capacitat o grup professional a una persona treballadora en funció de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Utilització de l'humor sexista i/o comentaris sexistes
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats i habilitats de caràcter intel·lectual de les persones treballadores per raó de l'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

- Denegar qualsevol tipus de permís, excedència o llicència a una persona treballadora de forma arbitrària per raó de sexe o orientació sexual.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Ridiculitzar la forma de vestir
- Menysprear el treball desenvolupat per una persona treballadora per motiu d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Emprar formes denigrants per dirigir-se a persones treballadores per motiu d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Humiliacions
- Altres conductes similars

→ No verbal

- Utilitzar la comunicació no verbal que produeixi un ambient intimidador
- Emprar conductes discriminatòries. Exemples: ignorar aportacions, comentaris o accions per raó de diversitat sexual i de gènere; excloure, no prendre seriosament, etc.
- Generar un entorn hostil en funció de l'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Emprar mitjans o formes que limitin u obstaculitzin les tasques d'una persona treballadora, per motius de sexe o orientació sexual.
- Xiulades i xiulets
- Menystenir les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les persones amb motiu de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Enviament de cartes, notes i altres elements de comunicació materials de caire ofensiu per motiu de la orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere d'una persona.
- Enviament de correus electrònics, SMS, WhatsApp i qualsevol altra comunicació a través de mitjans tecnològics, com sobretot les xarxes socials, de caire ofensiu per motiu de la orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere d'una persona: ciberassetjament o assetjament en línia.
- Altres conductes similars

→ Físic

- Provocar acostaments no consentits
- Arraconament, intents de forma deliberada de quedar-se a soles amb l'objectiu d'intimidat a la persona treballadora, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Emprar la força física per mostrar la superioritat davant d'una altra persona per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Vexacions
- Accions d'aïllament i de rebuig
- Altres conductes similars

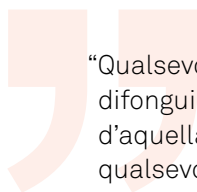
03.4 SEXTING I SEXREADING

Les interaccions virtuals entre persones treballadores es consideren espai laboral i, per tant, l'assetjament en línia entra dins de l'àmbit de prevenció i actuació, tal i com s'ha recollit als exemples d'assetjament anteriors.

En l'actualitat, donat l'increment en l'ús tant de les noves tecnologies com de les xarxes socials, s'ha considerat necessari incloure també en aquest protocol una pràctica que, segons com es manifesti, pot ser constitutiva de delictes i que es pot donar també en l'àmbit laboral: el **sexting**.

El *sexting* suposa l'enviament d'imatges estàtiques (fotografies) o dinàmiques (vídeos) de contingut sexual, de major o menor càrrega eròtica, entre persones que voluntàriament ho consenten, i que forma part de la seva activitat sexual que es desenvolupa de manera lliure. La difusió d'aquestes mateixes imatges de contingut sexual, **sense el consentiment de la persona que hi apareix**, es coneix com **sexreading**.

Aquesta pràctica passa a ser entesa com un delictes quan s'aborda i s'inclou dintre del Codi Penal, en l'apartat 7 de l'article 197, amb el text que recollim en aquest protocol a continuació:



“Qualsevol acte que impliqui que, sense autorització de la persona afectada, es difonguin, revelin o cedeixin a tercers imatges o enregistraments audiovisuals d'aquella que s'hagués obtingut amb el seu consentiment en un domicili o en qualsevol altre lloc fora de l'abast de la mirada de tercers, quan la divulgació menyscabi greument la intimitat personal d'aquesta persona”.

Si bé aquesta pràctica no constitueix assetjament, sent una figura autònoma, es decideix incloure-la al present protocol ja que, per la seva gravetat, es considera necessari que compti amb un procediment d'actuació per part de Barcelona Activa.

03.5 FORMES D'EXERCIR L'ASSETJAMENT EN FUNCÍO DE LA DIRECCIÓ DE LES INTERACCIONS

L'assetjament, **en funció de la direcció de les interaccions** entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats, presenta diferents modalitats:

- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

04. Procediment de gestió dels casos: assessorament i assistència a les persones afectades

04.1 PRINCIPIS I GARANTIES

Durant tot el procediment s'han de garantir els principis que es recullen a continuació:

✓ 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 dels/de les testimonis.

Durant totes les actuacions d'aquest procediment **les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.**

✓ Confidencialitat

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà **caràcter confidencial** i només serà coneguda per les persones que intervien directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol.

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 en tinguin coneixement. En aquest sentit, s'exigirà la signatura d'un **compromís de confidencialitat a qualsevol persona que intervingui en el procediment.**

La informació mèdica o de caràcter sensible aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol té caràcter confidencial i només serà accessible per al personal autoritzat que intervingui directament en la seva tramitació. Aquesta informació restarà subjecta al règim previst en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els articles 10 i 11 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

✓ Dret a la informació

Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment de l'organització, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases.

✓ **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 el mínim temps possible i respectant-ne les garanties. La durada màxima de tot el procés **serà de vint dies laborables, ampliable a un màxim de trenta dies**, a comptar des de l'inici de la denúncia fins que es tanca l'expedient obert amb l'activació del protocol.

✓ **Tracte just**

El procediment garantirà l'audiència imparcial i un tracte 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 en el procediment han de tenir garanties de no discriminació, **ni represàlies per la participació en els processos de comunicació**, que seran objecte de sanció d'acord amb aquest protocol. En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

✓ **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**

Les persones de referència, així com els/les membres que integren la **Comissió Tècnica d'Investigació**, han de ser persones suficientment formades en la matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i per diversitat sexual i de gènere, per a l'exercici de les seves funcions.

✓ **Inversió de la càrrega de la prova**

Correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació i/o assetjament en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat, d'acord a l'article 13 de la Llei 3/2007 d'igualtat efectiva de dones i homes.

04.2 DRETS DE LA PERSONA QUE SE SENT ASSETJADA I LA PERSONA PRESUMPTAMENT ASSETJADORA

La persona que se sent assetjada

té dret a:

- Denunciar els fets
- Ser escoltada i assessorada
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés o d'una persona tècnica de referència.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tracte just
- No haver de narrar repetidament i innecessàriament els fets denunciats.

La persona presumptament assetjadora

té dret a:

- Estar informada de la queixa/denúncia
- A defensar-se de les acusacions
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés o d'una persona tècnica de referència.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Ser escoltada i rebre un tracte just

04.3 DEFINICIÓ I COMPETÈNCIES DELS ÒRGANS IMPLICATS

Les persones de referència

Barcelona Activa posa a disposició de la persona assetjada **persones de referència** on es pot adreçar dins de l'organització. Les seves funcions són:

- Informar i assessorar la persona 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.
- Adreçar a la persona susceptible d'estar patint una situació d'assetjament a l'**agent d'igualtat de l'empresa**, per a l'avaluació i resolució de la seva demanda.
- Donar suport a la persona que fa la queixa, així com acompanyar-la al llarg del procés si així ho vol la persona assetjada.

Les persones de referència de la nostra organització són aquelles que componen la **Comissió d'Igualtat i Diversitat**, formada per:

En representació d'Igualtat i Diversitat de l'empresa

- L'agent per la Igualtat d'Oportunitats de Barcelona Activa

En representació de les persones treballadores

- Les persones delegades de cadascuna de les seccions representades al Comitè d'Empresa

En representació de l'empresa

- La Direcció de Gestió del Talent Corporatiu (Recursos Humans)
- La Direcció Operativa de Desenvolupament Organitzatiu i Qualitat
- La Direcció Operativa de Projectes de Transformació Organitzativa
- La persona Responsable de Relacions Laborals

Els noms, cognoms i contacte de les persones que formen part d'aquesta Comissió es poden trobar al Portal Aplicacions Lotus, a Documentació/Informació de Recursos Humans, a l'apartat d'**Igualtat i Diversitat**, en el document amb el títol: "**Persones membres de la Comissió d'Igualtat i Diversitat**". Aquest document es pot revisar i s'actualitza en cas de canvi d'alguna de les persones membres.

Quan alguna de les persones membres de la Comissió estigui directament implicada en un cas d'assetjament, aquesta s'abstindrà de participar i rebre la informació referent a aquest cas, de forma temporal i fins que acabi el procés d'investigació, sense que això afecti al seu dret a la informació.

Comissió Tècnica d'Investigació (CTI)

Aquesta comissió **serà mixta**, amb l'objectiu de donar les màximes garanties tant a la persona presumptament assetjada com a l'assetjadora. Per això, a més de la persona experta interna (agent d'igualtat), aquesta comissió també comptarà amb el suport d'altres persones externes expertes, segons el tipus d'assetjament. Integraran aquesta comissió:

- L'agent d'igualtat de Barcelona Activa
- La persona experta municipal responsable del Departament d'Igualtat de l'Ajuntament de Barcelona, o bé d'altres entitats externes especialitzades en la matèria, si s'escau.

Les **funcions** d'aquesta comissió són:

- Investigar les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o per diversitat sexual i de gènere de les quals tingui coneixement.
- Proposar, si escau, mesures preventives i/o cautelars a la Direcció Operativa de la Gestió del Talent Corporatiu.
- Gestionar el conjunt de documents que formin part de l'expedient d'investigació (comunicats, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, etc.).
- Emetre l'informe tècnic vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó de diversitat sexual i de gènere, i remetre'l a la Direcció Operativa de la Gestió del Talent Corporatiu.
- Fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries, així com l'aplicació de les sancions que se'n derivin d'acord en aquest protocol.
- Informar a la Comissió d'Igualtat del resultat del procés.

Aquest protocol també protegeix a les persones membres de la Comissió de qualsevol violència física o psicològica, represàlies, humiliacions i persecució com a conseqüència del suport a les víctimes, i dirigides a evitar la prevenció, detecció, atenció i recuperació de les persones en situació de violència masclista o lgtbifòbica.⁴

⁴ Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Article 4.2.g. Violències de segon ordre.

Competències de la resta dels agents

Comissió d'Igualtat i Diversitat

- › Ser informada de qualsevol situació d'assetjament que es presenti a l'empresa
- › Analitzar la prevalença i tipologia dels casos d'assetjament, per tal d'estar informada en relació al desenvolupament d'aquests, i de les accions que es prenen per part dels diferents òrgans o càrrecs implicats/ades en la via resolutòria.
- › Realitzar una avaluació dels resultats de l'aplicació del protocol
- › Proposar la revisió i/o millores del protocol
- › Actuar en els casos que siguin de la seva competència

Servei de Prevenció de Riscos Laborals

- › Efectuar la investigació tècnica, conjuntament amb el servei de vigilància mèdica, dels casos en què hi hagi presumpció d'assetjament i coordinar les actuacions tècniques i mèdiques que se'n derivin.

Direcció Operativa de la Gestió del Talent Corporatiu

Són funcions de la Direcció, les següents:

- › Prendre, en cas necessari, les mesures cautelars proposades per la persona de referència mentre es porta a terme la investigació.
- › Emetre l'informe final amb el resultat de les investigacions i aplicar les actuacions que se'n derivin.
- › Comunicar a la persona denunciant i denunciada el resultat de les investigacions
- › Comunicar a la Direcció general i als/a les responsables de la persona denunciant i denunciada el resultat del procés, si escau.
- › Aplicar les accions sancionadores que se'n derivin de l'aplicació d'aquest protocol
- › La Direcció Operativa de la Gestió del Talent Corporatiu **i el Servei d'Igualtat i Diversitat** mantindrà un registre de dades amb els casos iniciats, independentment de la seva resolució, amb la finalitat de poder informar en tot moment a la Comissió d'Igualtat.

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 diversitat sexual i de gènere a la feina.
- › Posar en coneixement de l'agent d'igualtat, de manera immediata, qualsevol indici que pogués comportar l'aplicació d'aquest protocol.
- › Executar les mesures cautelars i/o mesures correctores que calgui aplicar

Representants de les persones treballadores

- › Tenen l'obligació de comunicar les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i per raó de diversitat sexual i de gènere de les quals tinguin coneixement.
- › Poden acompanyar i donar suport a les persones afectades en el procediment, sempre i quan aquestes així ho sol·licitin.

Persones treballadores

Tenen el deure de:

- › Comunicar les possibles situacions d'assetjament que es detectin, ja sigui per implicació directa en el cas o per coneixement de la situació que pateix una persona treballadora, segons el procediment que desenvolupa aquest protocol.
- › Col·laborar en els procediments aportant la informació de que es disposi relacionada amb els fets investigats, respectant la confidencialitat i privacitat de les dades.

04.4 FASES DEL PROCEDIMENT. VIA DE RESOLUCIÓ INTERNA

En aquest punt es defineixen les diferents fases d'assessorament, investigació, resolució i resposta que l'empresa articularà davant d'una denúncia d'assetjament sexual, per raó de sexe o per motiu de diversitat sexual o de gènere.

Fase 0. Assessorament previ

Qui pot demanar assessorament sobre assetjament o coneixement d'aquest protocol i on adreçar-se?

Tota aquella persona descrita en l'apartat 02.3 pot demanar **a una de les persones de referència** informació i/o orientació sobre els seus drets, el contingut d'aquest protocol i les accions que pot emprendre, i sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia.

Aquesta sol·licitud d'assessorament pot realitzar-se tant per correu electrònic, com telefònica o presencialment.

→ Activació del protocol:

Fase 1. Denúncia interna i investigació

Qui fa la denúncia i on es presenta?

La denúncia l'ha de presentar **la persona afectada**.

S'ha de fer per escrit, utilitzant el model que es troba al Portal Aplicacions Lotus, a Documentació/Informació de Recursos Humans, a l'apartat d'**Igualtat i Diversitat** amb el títol: "**Model de denúncia interna i activació del protocol**", i s'haurà d'adreçar a la persona/bústia responsable del Servei d'Igualtat i Diversitat, **l'agent d'igualtat**.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia de la persona afectada i serà realitzada per la **Comissió Tècnica d'Investigació (CTI)**. Amb el document de denúncia, la persona signatària dona el seu consentiment a la CTI perquè activi aquest protocol i manifesta el seu coneixement d'acord a tot allò establert al mateix.

Mesures cautelars:

La Direcció Operativa de Gestió de Talent Corporatiu pot adoptar **mesures cautelars i/o preventives** a petició de la persona de referència o de la CTI, en funció dels risc i/o dany de la persona assetjada. Aquestes mesures cautelars poden ser preses durant la comunicació o un cop es presenta la denúncia. Aquestes mesures, que **han de ser consensuades amb la persona denunciant**, podran consistir, entre d'altres i com a exemple, en l'adaptació del lloc de treball o de l'horari, el canvi de lloc de treball, el canvi d'equipament, o la dispensa a l'assistència al treball. No podran afectar les condicions retributives de les persones afectades per les mateixes i, sempre que sigui possible, no afectar a la persona denunciant per evitar la victimització secundària.

En cap cas es contempla la possibilitat de mediació.

Fase 2. Avaluació/Investigació dels fets

El Servei d'Igualtat i Diversitat, un cop rebuda la denúncia, convocarà la **CTI en un màxim de 5 dies**, tot tenint en compte la participació de persones externes en aquesta comissió.

En aquest sentit, les actuacions de la CTI són les següents:

- Atendre la sol·licitud d'intervenció
- Realitzar les accions pertinents per recavar la informació i documentació necessàries sobre els fets denunciats, compareixences i altres proves que s'estimin oportunes. En aquest sentit, s'analitzarà la denúncia i la documentació presentades, i podrà entrevistar a les persones implicades i als/a les possibles testimonis.
- Emetre un **informe motivat i vinculant** sobre l'existència o no d'assetjament sexual, per raó de sexe o per motiu de diversitat sexual i de gènere. Aquest informe s'ha d'emetre en el **termini màxim de 20 dies laborables des de la convocatòria de la CTI**. L'informe haurà de contenir les dades relatives a la identificació de les persones implicades en el procediment el qual ha conegut, així com la relació nominal de les persones que han format part de la CTI.

Tanmateix, si la persona suposadament assetjada té la necessitat i demanda d'algun tipus d'acompanyament o requereix d'algun suport psicològic, Barcelona Activa farà les gestions per tal de facilitar aquest servei, a partir dels serveis especialitzats del propi Ajuntament de Barcelona.

Fase 3. Resolució del cas

En aquesta fase en prendran les mesures d'actuació necessàries, tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe emès per la CTI.

Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó de diversitat sexual i de gènere:

- S'adoptaran les mesures sancionadores corresponents per a una situació provada d'assetjament i d'acord a aquest protocol, i
- S'adoptaran les mesures correctores de tipus organitzatiu, com ara, canvi de lloc o de centre de treball i, si correspon, es continuaran aplicant les mesures de protecció (cautelars) a la persona assetjada.

Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament:

- En aquest cas, s'arxivarà la denúncia, tot garantint la confidencialitat de les persones implicades.
- Cessaran les mesures cautelars

A la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona assetjada i assetjadora, la causa de la comunicació/denúncia i els fets constatats, les conclusions de la comissió d'investigació —que han de ser motivades d'acord amb el contingut de l'informe—, i les mesures correctores que se'n derivin.

S'ha de trametre una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona assetjada i a l'assetjadora. La comissió també informarà a la Comissió d'Igualtat i Diversitat.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent a la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'impulsar l'expedient disciplinari que correspongui.

04.5 ALTRES VIES D'ACTUACIÓ: VIES DE RESOLUCIÓ EXTERNES

Aquest protocol defineix i articula la via interna de resolució d'aquestes situacions. Les vies de resolució externes són:

- La via administrativa
- La via judicial

Ambdues (**interna i externa**) no són excloents i la persona afectada **pot tramitar la seva sol·licitud i queixa per les dues vies**, de forma simultània o amb posterioritat a la via interna. Si des de les vies externes es demanda conèixer l'expedient i investigació interna, l'empresa facilitarà totes les actuacions realitzades al respecte.

04.6 SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE L'APLICACIÓ DEL PROTOCOL

La Comissió d'Igualtat i Diversitat és l'encarregada de realitzar el seguiment de l'aplicació del protocol, així com de l'avaluació i revisió. Aquest seguiment serà anual i anirà acompanyat d'un informe relatiu a les actuacions realitzades anualment. Aquest informe o memòria, que elaborarà el Servei d'Igualtat i Diversitat, 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 les mesures acordades com a conseqüència de l'aplicació d'aquest protocol.

Aquest protocol s'ha inclòs dins el sistema de gestió de la qualitat de Barcelona Activa i es troba a disposició de totes les persones treballadores a la base de dades d'organització i qualitat amb la codificació **PT-016- Protocol per la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per diversitat sexual i de gènere a Barcelona Activa**. També el trobareu a la bases de dades d'informació de Recursos Humans, a Igualtat i Diversitat.

05. Decàleg Tolerància zero

TOLERÀNCIA ZERO

ENVERS L'ASSETJAMENT SEXUAL,
PER RAÓ DE SEXE I DIVERSITAT
SEXUAL A LA FEINA,
DE BARCELONA ACTIVA

- 1** / Generarem un entorn laboral segur i amable
- 2** / No tolerem insults masclistes
- 3** / No tolerem que es qüestioni la capacitat de lideratge per ser dona
- 4** / No tolerem que amb el retorn del permís de maternitat es redueixin tasques i atribucions
- 5** / No tolerem que la promoció professional es posi en dubte per ser dona
- 6** / No tolerem insinuacions sexuals
- 7** / No tolerem comentaris grollers ni insults a les persones amb diferent orientació sexual
- 8** / No tolerem xantatge sexual per promocionar
- 9** / No permetrem l'aïllament ni l'estigmatització de la persona assetjada
- 10** / Donarem suport a la persona assetjada

ANNEXOS

ANNEX 01. RECOMANACIONS DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT

1. Adreçar-se, en la mesura que sigui possible, a la persona que està provocant la situació i demanar-li que aturi les seves accions.

Es recomana adreçar-se a la persona que està causant la situació com a primer pas, sempre i quan la persona es vegi capaç de fer-ho. Advertir la persona que ocasiona l'assetjament que el seu comportament és inacceptable i que no volem que es repeteixi. Comminar-la a que finalitzi amb les seves accions ofensives i que, si no deixa de fer-ho immediatament, es denunciarà el seu comportament. Si parlar directament ens resulta difícil, podem enviar un escrit que inclogui:

- Una descripció dels fets (incloent detalls, dates, els comportaments ofensius)
- Una descripció del sentiments que provoca aquesta situació o comportament
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi

Si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia.

Si l'assetjament continua, es recomana formular la denúncia interna o bé recórrer a les vies externes de resolució —via administrativa o via judicial—.

2. Procurar recollir el màxim de proves de la situació d'assetjament. Portar un diari on s'especifiquin les situacions viscudes amb data, lloc i persones presents.

És important prendre nota de qualsevol incident que ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, i si hi havia alguna altra persona que el va presenciar. També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

Davant els casos d'**assetjament a través de les noves tecnologies i les xarxes socials** es recomana recollir, guardar, fer captures de pantalla, etc., documentant totes les possibles situacions d'assetjament rebudes, anotant també data i hora. D'altra banda, per tal de demostrar la possible situació d'assetjament, així com l'autoria de la persona que està darrera d'aquell missatge, especialment dels que es produeixen des de les xarxes socials i amb anonimat, es recomana dirigir-se a una empresa de certificació digital, que permetrà certificar les proves *online*.

- 3. Parlar amb persones de confiança i donar suport.** Exposar el que s'està vivint permetrà reduir l'ansietat i fer conscient la situació viscuda. Ens podem adreçar a amistats, famílies, parelles, o qualsevol persona de la nostra confiança. És molt important demanar suport i fer-ho quan abans millor.

En relació a l'empresa, aquesta disposa de les persones de referència per poder donar suport en aquest procés, tal i com es descriu en l'apartat 04.3, i on es descriuen també les seves funcions.

- 4. Informar dels serveis i processos disponibles,** adreçant-se, directament, a les persones de referència o bé a la Comissió d'Igualtat i Diversitat. S'ha de saber i valorar que hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema.

- Dins de l'empresa: formular una queixa i demanar l'assistència per resoldre el problema, presentant denúncia interna i sol·licitant que s'obri un procés d'investigació (tal i com s'explicita en aquest protocol).
- Fora de l'empresa: les accions legals (via administrativa o judicial). En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per protegir els drets.

Les dues vies, la interna i l'externa, poden ser utilitzades simultàniament. En el cas que, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, les vies de resolució internes semblin inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna, es pot utilitzar la via externa. I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal.

En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes et poden facilitar també informació, suport i assistència.

ANNEX 02. REFERÈNCIES NORMATIVES

Àmbit Comunitari

- La *Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell* de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en afers de treball i ocupació (refosa), destaca la rellevància d'adoptar mesures per combatre tota classe de discriminació per raó de sexe en els àmbits regulats per aquesta Directiva i, en particular, adoptar mesures eficaces per prevenir l'assetjament i l'assetjament sexual en el lloc de treball.
- *Codi de conducta sobre les mesures per 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 de l'home en el treball.

Àmbit Estatal

- *Constitució Espanyola 1978* : articles 14 (Principi d'igualtat), 15 (Dret a la vida i a la integritat física i moral), 18 (Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar, i a la pròpia imatge) i 35 (Dret al treball... sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe).
- *Llei 31/1995* de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals: articles 2, 4.2, 14, 15, 33 i ss.
- *Reial Decret 39/1997* de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció: article 1.
- *Estatut dels Treballadors*: article 4.2 e) i 54
- *Reial Decret Legislatiu 5/2000* de 4 d'agost, *Llei sobre Infraccions i Sancions en l'ordre social*: articles 8.13 i 8.13 bis.
- *Codi Penal*: article 184
- *Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes* de 22 de març: articles 7, 8, 45.1 i 48.
- *Reial Decret Legislatiu 6/2019* de 8 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i dones en el treball i l'ocupació: article 1.

Àmbit Autonòmic

- *Estatut d'Autonomia de Catalunya*: article 15
- *Llei 5/2008 de 24 d'abril del dret de les dones a erradicar la violència masclista*: article 4.2 h), 5.3, articles 27 a 29. Modificacions arran de la *Llei 17/2020*, de 22 de desembre.
- *Llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*, de 2 d'octubre: articles 1, 3 i 24 a 30.
- *Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes* de 21 de juliol: capítol III

ANNEX 03. MODEL DE FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA DEL PROTOCOL

ANNEX 04. PERSONES DE REFERÈNCIA DEL PROTOCOL

