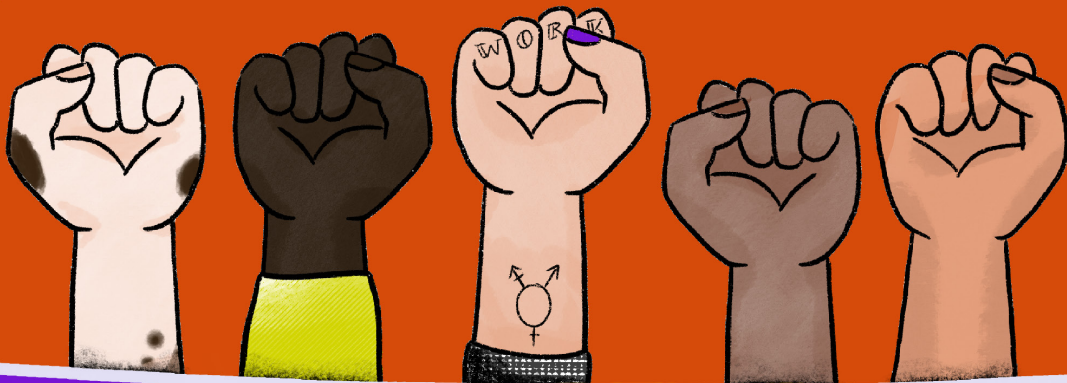


# PROTOCOL

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



Pla d'Igualtat

---

Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, versió 1. Entrada en vigor (dia, mes i any) i vigència fins any.

# ÍNDEX

<b>1. INTRODUCCIÓ</b>	<b>4</b>
<b>2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL</b>	<b>6</b>
<b>3. OBJECTIUS I ABAST</b>	<b>8</b>
3.1. Objectius	8
3.2. Abast	8
<b>4. DEFINICIONS I CONCEPTES PREVIS</b>	<b>9</b>
4.1. L'assetjament sexual: definició, elements claus i exemples	9
4.2. L'assetjament per raó de sexe: definició, elements claus i exemples	10
4.3. Assetjament per orientació sexual, expressió o identitat de gènere: definició, elements claus i exemples	12
4.3.1. Assetjament per orientació sexual	12
4.3.2. Assetjament per expressió o identitat de gènere	13
4.4. Assetjament digital o ciberassetjament	13
4.5. Tipologies d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere	14
4.6. Elements clau	15
4.7. L'entorn i els vincles laborals	15
4.8. Diferències amb l'assetjament laboral genèric	16
<b>5. FACTORS DE RISC I/O ASPECTES DE MAJOR VULNERABILITAT</b>	<b>17</b>
<b>6. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ, RLPT I PERSONES TREBALLADORES</b>	<b>18</b>
6.1. Obligacions i responsabilitats de l'organització	18
6.2. Drets i obligacions de la representació legal de les persones treballadores	19
6.3. Drets i obligacions de les persones treballadores	20
<b>7. PREVENCIÓ, INFORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ</b>	<b>22</b>
7.1. Elaboració d'estratègies de sensibilització, informació i formació	22
7.2. Estudis	24
7.3. Altres actuacions preventives	24
<b>8. ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES</b>	<b>26</b>
8.1. Principis rectors i garanties del procediment	26
8.2. Drets de la persona que se sent assetjada i la persona presumptament assetjadora	28
8.3. Definició i competència dels òrgans implicats	28
8.3.1. Les persones de referència	28
8.3.2. Comissió d'investigació	30
8.3.3. Competències de la resta dels agents	32
<b>9. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ</b>	<b>33</b>
9.1. Intervinents	33
9.2. Desenvolupament del procediment	34
9.3. Mesures cautelars	35
<b>10. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA</b>	<b>36</b>
10.1. Fases del procediment. Via de resolució interna	36
10.2. Tipificació de les conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe	38
10.3. Atenció a la persona assetjada	41
10.4. Altres vies d'actuació: vies de resolució externes	42
10.5. Diagrama	42
<b>11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE L'APLICACIÓ DEL PROTOCOL</b>	<b>43</b>
<b>12. DISPOSICIONS FINALS</b>	<b>44</b>
<b>13. ANNEXOS</b>	<b>45</b>
Annex 1. Recomanacions davant d'una situació d'assetjament	45
Annex 2. Recursos i serveis d'informació i orientació	47
Annex 3. Referències normatives	50
Annex 4. Glossari de termes	56
Annex 5. Declaració responsable de lectura i acceptació del protocol	59
Annex 6. Model de formulari de denúncia interna del protocol	60
Annex 7. Document de consentiment informat	62
Annex 8. Informe de la Comissió d'Investigació	63
Annex 9. Informe de seguiment anual	65
Annex 10. Persones de referència del protocol	67

# 1. INTRODUCCIÓ

L'existència d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en l'entorn laboral és la manifestació més patent de la desigualtat real que encara hi ha a la nostra societat.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, a l'igual que les violències masclistes i LGTBfòbies, entre altres, estan íntimament lligades a la igualtat de gènere, essent aquest assetjament, causa, i a la vegada, efecte de desigualtat. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere, orientació sexual o identitat i expressió de gènere és inacceptable, atenta contra la igualtat i dignitat entre les persones i genera efectes perjudicials en la salut física i mental, la moral, la confiança i l'autoestima de les persones que ho pateixen, perjudicant a més a més al seu entorn més proper i a tota la comunitat d'ACTUA SCCL.

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la intimitat, la integritat física i moral i el principi d'igualtat i de no discriminació per raó de sexe són drets fonamentals previstos en la Constitució espanyola.

En l'elaboració del document, 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 i les recentment aprovades Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona adoptada per les Nacions Unides, com a complement de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, va afirmar —per primera vegada amb abast universal— que totes les formes de violència de gènere, en les seves diferents manifestacions, constitueixen flagrants violacions dels drets fonamentals, i va instar els estats perquè apliquessin totes les mesures necessàries per eradicar la violència contra les dones.

Les normatives reguladores dels drets fonamentals en els àmbits internacional, estatal i català prohibeixen les conductes contràries a la llibertat i la dignitat de la persona i proclamen el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. En aquest sentit, la Constitució espanyola (CE) obliga els poders públics a transcendir la mera igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva (articles 14 i 9.2 de la CE). L'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC) també posa de manifest el dret de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminació, i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de gènere (articles 19, 41 i 45 de l'EAC).

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, va ser la primera norma que va preveure un sistema integral de tutela contra les víctimes de violència de gènere: va implantar una sèrie de mesures legislatives de naturalesa molt diversa i va incloure mesures de sensibilització, prevenció i detecció en l'àmbit educatiu, amb la finalitat de prevenir i eradicar la violència de gènere. En aquest sentit, la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, pretén establir els mecanismes per contribuir a l'eradicació de la violència masclista que pateixen les dones, i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

En relació amb l'assetjament sexual, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, prescriuen 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 (article 48.1 i disposició final sisena de la Llei orgànica esmentada i article 5 de la Llei 17/2015).

La Llei orgànica 3/2007 recorda en l'apartat II de l'exposició de motius que "la major novetat d'aquesta Llei rau, amb tot, en la prevenció d'aquestes conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat. Tal opció implica necessàriament una projecció del principi d'igualtat sobre els diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i artística en què pugui generar-se o perpetuar-se la desigualtat. D'aquí la consideració de la dimensió transversal de la igualtat, senyal d'identitat del modern dret antidiscriminatori, com a principi fonamental del present text".

Aplicar de forma efectiva la "dimensió transversal de la igualtat", que exigeix la Llei orgànica en l'àmbit de l'assetjament sexual i per raó de sexe, significa que la totalitat de la normativa vigent s'ha de llegir a l'empara dels drets constitucionals que es pretenen protegir i que aquestes normes no han de ser àmbits estancs, sinó que s'han d'interrelacionar i col·laborar entre si, perseguint objectius comuns.

D'altra banda, l'Estatut dels treballadors preveu de manera específica el dret al respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat de tota treballadora o treballador, compresa la protecció davant d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, davant de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Finalment, l'art. 184 del Codi penal estableix que el delicte d'assetjament sexual consisteix a sol·licitar favors de naturalesa sexual, per a si o per a una tercera persona, en l'àmbit d'una relació laboral docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoque a la víctima una situació objectivament i greument intimidatòria, hostil o humiliant. S'agreuja la pena en el cas de qui haguera comés assetjament sexual, tenia una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés de causar a la víctima un mal relacionat amb les expectatives legítimes en l'àmbit de la relació indicada.

Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat en la Comissió d'igualtat formada per la representació de la direcció d'ACTUA SCCL i de les persones treballadores, d'acord amb la normativa vigent i adaptant-se a l'organització d'ACTUA SCCL.

## 2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL<sup>1</sup>

Tota persona té dret a ser tractada amb dignitat i respecte a la seva intimitat i a la seva integritat física i moral. ACTUA SCCL declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual i identitat i expressió de gènere són fenòmens que atempten greument contra la dignitat i el respecte de les persones, així com en contra del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones, independentment de la forma d'expressar la seva sexualitat i gènere, per la qual cosa resulten totalment inacceptables i no han de ser tolerades sota cap circumstància. En conseqüència, ACTUA SCCL es compromet a prevenir i detectar aquest tipus de pràctiques en l'entorn laboral i a garantir la deguda protecció davant les persones que ho pateixin.

Per tot això, ACTUA SCCL així com la representació legal de la plantilla subscriuen aquest Protocol amb el compromís explícit i ferm següent:

- No permetre ni tolerar de cap manera comportaments, actituds o situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Cal atendre i no ignorar les queixes, reclamacions i denúncies dels casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que es puguin produir en l'organització.
- És necessari rebre i tramitar de manera rigorosa i àgil, així com amb les degudes garanties de seguretat jurídica, confidencialitat, imparcialitat i dret de defensa de les persones implicades, totes les queixes, reclamacions i denúncies que pogueren produir-s'hi.
- S'ha de garantir que no es produirà cap mena de represàlia ni contra les persones que hi participen o intervinguen en el seu procés de resolució, incloent-hi testimonis.
- Cal sancionar les persones que assetgen d'acord amb les circumstàncies i els condicionaments del seu comportament o actitud.

Per a la consecució efectiva d'aquest compromís ACTUA SCCL exigeix de totes les persones que integren la seua organització, i especialment d'aquelles que ocupen llocs directius i de comandaments intermedis, que assumeixin les responsabilitats següents:

- Cal tractar totes les persones amb les quals es mantinguen relacions per motius de treball (persones proveïdores, clientela, personal col·laborador extern, etc.) amb respecte a la seva dignitat i als seus drets fonamentals.
- S'han d'evitar comportaments, actituds o accions que són o puguin ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, intimidatòries o hostils.
- És necessari actuar davant d'aquests comportaments, actituds, accions: no ignorant-los, no tolerant-los, manifestant el seu desacord, impedit que es repeteixin o s'agreugin, i comunicar-los a les persones designades a aquest efecte, així com donar suport a les persones que els pateixen.
- Cal fer públics aquests compromisos i comunicar-los a tot el personal d'ACTUA SCCL.

Amb la finalitat d'assegurar un entorn de treball respectuós amb els drets esmentats dels qui integren aquesta organització, ACTUA SCCL i la representació legal de la plantilla es comprometen a tractar amb la màxima i deguda diligència qualsevol situació d'assetjament que pogués presentar-se en el si d'aquesta. En aquest cas, la Cooperativa ha de fer ús ple dels seus poders directius i disciplinaris.

---

<sup>1</sup> *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

ACTUA SCCL manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest Protocol.

Aquest Protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament.

Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i paper que ocupa i que es desenvolupa a l'epígraf de "Drets i obligacions de la direcció, RLPT i persones treballadores" d'aquest Protocol.

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

El Protocol que acompanya aquesta declaració de principis concreta i desenvolupa aquests compromisos i es revisarà un cop l'any per actualitzar-ne els seus continguts i adequar-lo, si fos necessari, a la realitat canviant.

## 3. OBJECTIUS I ABAST

### 3.1. Objectius

#### Objectiu general

---

L'objectiu general d'aquest Protocol és facilitar una eina per la prevenció i la detecció de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere a ACTUA SCCL, fixar el circuit i els canals a utilitzar en cas que es produeixi una situació d'aquestes característiques; i posar a l'abast de les persones afectades els recursos per acompanyar-les perquè es recuperin.

#### Objectius específics

---

Els objectius específics del present Protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades

### 3.2. Abast

- **L'àmbit del present protocol i la seva protecció va més enllà del personal d'ACTUA SCCL.** D'aquesta manera, les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part d'ACTUA SCCL, però que s'hi relacionin per raó de la seva feina<sup>2</sup>. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, psicològic o qualsevol tipus d'assetjament en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió. És a dir, també afecten a persones proveïdores, usuaris/es, persones becàries, consultores i altres contactes professionals.
- **A efectes d'assetjament, la protecció va més enllà del lloc físic de treball, de la jornada laboral i de la vinculació jurídica ja que abasta tot lloc o moment en el qual les persones es troben per raons professionals i laborals.** L'assetjament sexual, per raó de sexe o psicològic pot produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de la Cooperativa). L'assetjament sexual, per raó de sexe, psicològic o qualsevol tipus d'assetjament no serà tolerat en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

En qualsevol cas, el que és rellevant per a establir l'àmbit de protecció d'aquest Protocol és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball.

---

<sup>2</sup> Veure punt 4.7. *L'entorn i els vincles laborals*, d'aquest protocol



## 4. DEFINICIONS I CONCEPTES PREVIS<sup>3</sup>

### 4.1. L'assetjament sexual: definició, elements claus i exemples

L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual, que tingui com objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per a la persona que les rep.

En aquest sentit, a diferència de l'assetjament psicològic en el treball, constitueix assetjament sexual "qualsevol comportament", malgrat que el comportament no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Aquest tipus d'assetjament es caracteritza per<sup>4</sup>:

- **Comportament no desitjat/ no volgut per la persona que el rep**

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

- **Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals**

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

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

#### Verbal<sup>5</sup>

- Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.

<sup>3</sup> S'ha agafat com a model les definicions del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya i Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Generalitat de Catalunya 2015.

<sup>4</sup> Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya i Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Generalitat de Catalunya 2015.

<sup>5</sup> Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya i Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Generalitat de Catalunya 2015.

- Fer demandes de favors sexuals.

### No verbal

---

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

### Físic

---

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

## 4.2. L'assetjament per raó de sexe: definició, elements claus i exemples

El constitueix un comportament no desitjat en funció del sexe o gènere d'una persona, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Els elements clau d'aquesta definició:

### • Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep

---

L'assetjament per raó de sexe es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

### • Es relaciona amb el sexe d'una persona

---

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir aquells atemptats contra la dignitat:

- Una treballadora només pel fet de ser dona;
- Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat;
- Un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

• **Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu**

---

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de forma contínua i sistemàtica.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalarem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe:

- Actituds condescendents o paternalistes.
- Mostrar conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Expressar formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista en to despectiu.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions per raó de sexe (excloure, no prendre seriosament).

Aquesta classe d'assetjament també inclou actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com el que es produeix per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones en relació 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.

Són especialment greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals. L'assetjament s'inicia normalment quan la treballadora comunica que està embarassada o quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal.

### 4.3. Assetjament per orientació sexual, expressió o identitat de gènere: definició, elements claus i exemples

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

Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries pel fet de ser transsexual i/o transgènere<sup>6</sup> i tot assetjament, també, dirigit a persones amb una orientació sexual pel fet de ser gais, lesbianes o bisexuals.

A títol d'exemple, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per orientació sexual, expressió o identitat de gènere en els comportaments i les accions següents:

- En matèria de prevenció de riscos, parlar de les persones gais, lesbianes, bisexuals, en general, com a grups de risc de transmissió de sida.
- Fer comentaris homòfobs i insults basats en l'orientació sexual, utilitzant termes grollers i expressions ofensives.
- Fer gesticulacions ofensives ridiculitzant la manera de caminar o de gesticular d'una persona (gesticulacions excessivament femenines referint-se a un home, o excessivament masculines referint-se a una dona) amb l'objectiu d'ofendre o de provocar el riure de companys i companyes de feina.

#### 4.3.1. Assetjament per orientació sexual

- Tenir conductes discriminatòries per raó de la seua orientació sexual.
- Dirigir-se amb maneres ofensives a la persona.
- Ridiculitzar la persona en relació a la seua orientació sexual.
- Utilitzar humor homòfob, lesbòfob o bífob.
- Menysprear el treball que s'ha fet amb raó de la seua orientació sexual.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- El tracte desigual basat en l'homosexualitat, bisexualitat o identitat de gènere o la percepció d'aquestes.

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

### 4.3.2. Assetjament per expressió o identitat de gènere

- Mostrar conductes discriminatòries pel fet de ser transsexual.
- Negar les possibilitats de promoció laboral pel fet de ser transsexual.
- En matèria de prevenció de riscos, parlar de les persones transsexuals, en general, com a grups de risc de transmissió de sida.
- Utilitzar humor sexista sobre transsexuals en general o sobre la persona treballadora en concret.
- Ridiculitzar les persones transsexuals estereotipant-les en professions específiques.
- Anomenar una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat aquest procés pel nom que tenia abans d'iniciar-lo.
- Tractar una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat aquest procés com si fos del gènere contrari al nou sexe.
- No deixar que una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat aquest procés faci servir els vestuaris i els lavabos propis del seu nou gènere.
- Traslladar algú de lloc de treball quan la persona no ho ha sol·licitat

### 4.4. Assetjament digital o ciberassetjament

Amb la presència creixent i l'ús de les noves tecnologies de la informació, cada vegada hi ha més casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a través de l'anomenat assetjament digital o ciberassetjament.

Entre els diferents tipus d'assetjament cibernètic podem trobar:

- Accedir digitalment a l'ordinador d'una persona per controlar les seves comunicacions amb terceres persones i moviments online.
- Enviar missatges ofensius, grollers o insultants, imatges o vídeos denigrants, virus informàtics i amenaces de dany o intimidacions que provoquen que la persona pateixi per la seua seguretat, a través d'Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.)
- Distribuir en Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.) una imatge o dades compromeses de contingut sexual, ja siguin reals o falses. En cap cas justifica l'acció que la imatge o les dades compromeses hagin estat enviades voluntàriament.
- Fer córrer rumors o fotografies alterades digitalment en Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.)
- Enganyar una persona perquè comparteixi i transmeti secrets o informació confidencial sobre si mateixa o una altra persona amb la finalitat de promoure rumors difamatoris.
- Donar d'alta en un lloc web on es pot estigmatitzar o ridiculitzar una persona.
- Crear un perfil fals en nom d'una persona per, per exemple, realitzar demandes o ofertes sexuals.

- Donar d'alta el correu electrònic d'una persona per convertir-la en blanc d'spam, contactes amb persones desconegudes, etc.
- Suplantar la personalitat mitjançant l'entrada en un compte de correu electrònic o en una xarxa social d'una altra persona per enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceres persones, manipulant i usurpant la seva identitat.
- Divulgar per Internet registres amb mòbils en els quals s'intimida, s'agredeix o es persegueix una persona.
- Perseguir i intimidar una persona en els espais d'Internet que freqüenta de manera habitual (xarxes socials, blogs, fòrums, xats en grup, videojocs, etc.)
- Presentar-se amb un perfil fals davant una persona amb la finalitat de concertar una trobada digital per portar a terme algun tipus de xantatge online.

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

En funció de si es condiona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

- **L'assetjament d'intercanvi** (o *quid pro quo*): es tracta d'un xantatge sexual. Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.
- **L'assetjament ambiental**: el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, creant un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual o bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

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

- **Assetjament vertical**, que pot ser:
  - **Descendent**: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
  - **Ascendent**: pressió exercida per una persona treballadora o un grup sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
  - **Assetjament horitzontal**: pressió exercida per una persona treballadora o per un grup sobre un company o companya

Però cal recordar que l'assetjament ambiental també pot ser produït per part d'una persona externa vinculada d'alguna forma a la Cooperativa: usuaris/es, proveïdors/ores, persones d'altres empreses que presten serveis en els seus equipaments i instal·lacions, etc.

## 4.6. Elements clau

- L'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere es pot manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.
- Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per elles mateixes delictes penals (forçar algú a mantenir relacions sexuals, etc.).
- Comportament no desitjat, puntual o sistemàtic, que rep una persona amb caràcter/connotacions sexuals, relacionat amb el seu sexe i amb l'orientació i/o opció sexual d'aquesta.
- Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere pot afectar tant dones com homes i es pot produir entre persones del mateix sexe.
- També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a la Cooperativa o es produeix per part d'aquesta: usuaris/es, proveïdors/res, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.
- La inexistència d'intencionalitat d'aquell que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat (en cas contrari, la persona assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar tot tipus de conducta ofensiva en aquells casos en els quals no hi ha intenció de perjudicar).
- L'Assetjament pot ser verbal, no verbal i físic.

## 4.7. L'entorn i els vincles laborals

D'acord amb les definicions anteriors, a l'efecte de qualificar com a "laboral" una situació d'assetjament<sup>7</sup> cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb ACTUA SCCL.

La qüestió rellevant és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball: aquest no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'Associació.

Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral" a efectes d'assetjament. Això inclou també viatges, jornades de formació, reunions o actes socials d'ACTUA SCCL, etc.

Aplicant el mateix criteri, l'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió que estan desenvolupant.

Així, l'assetjament es pot produir entre companys/companyes, supervisors/ores, subordinats/ades, però també es considera assetjament el que es produeix per part d'una persona externa vinculada

---

<sup>7</sup> Totes les referències a assetjament incloses en aquest procediment es refereixen a assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

d'alguna forma a ACTUA SCCL: clientela, proveïdors/ores, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (becaris/àries, estudiants en pràctiques), persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, etc.

La responsabilitat de la Cooperativa abasta:

- La protecció a les persones d'ACTUA SCCL davant conductes d'assetjament per part de persones externes;
- La protecció a persones externes vinculades a ACTUA SCCL, encara que no hi tinguin un vincle laboral directe.

## 4.8. Diferències amb l'assetjament laboral genèric

**L'assetjament laboral genèric o assetjament psicològic (*mobbing*)** no ha de ser confós amb **l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe**. Així, s'entén per assetjament laboral genèric o assetjament psicològic tota conducta, pràctica o comportament, realitzat en el si d'una relació de treball, que comporta directament o indirectament un menysteniment o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, a qui s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de manera violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, i afecta negativament l'entorn laboral. L'assetjament laboral genèric no té un component discriminatori per raó de sexe.

Es per això que ACTUA SCCL també disposa d'un **Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament psicològic laboral**, com a eina fonamental per a la prevenció i el tractament de possibles situacions d'assetjament psicològic i el tractament de conflictes relacionals amb risc psicosocial.



## 5. FACTORS DE RISC I/O ASPECTES DE MAJOR VULNERABILITAT<sup>8</sup>

Totes les persones poden ser susceptibles de patir assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere, però són **les dones les que pateixen de forma majoritària d'aquests casos**. En aquest sentit, així ens ho demostren la majoria estudis realitzats en aquesta matèria<sup>9</sup>.

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

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

També cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament que poden estar presents durant **l'embaràs** i la **maternitat**. En aquests casos, les dones es veuen forçades a renunciar de forma subtil als seus drets o lloc de treball ja sigui en el moment de comunicar el seu embaràs, quan s'incorporen al treball després de gaudir del permís de maternitat o, òbviament, quan sol·liciten els drets que els hi són reconeguts per estar en alguna d'aquestes dues situacions.

En aquesta mateixa direcció, la *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista* també fa incidència a determinades situacions de vulnerabilitat davant la violència masclista<sup>10</sup>.

Hi ha un altre grup especialment vulnerable a l'assetjament que és el col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI<sup>11</sup>) i homes joves que poden patir assetjament per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics.

---

<sup>8</sup> *Guia per l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual*. Generalitat de Catalunya, 2010.

<sup>9</sup> Entre d'altres, es destaca l'estudi sobre Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses, que és el resultat del treball de tres equips acadèmics: Universitat de Granada, Universitat del País Basc i Universitat Autònoma de Barcelona.

<sup>10</sup> Art.36 Referència a dones grans; art.66 dones migrades; art.70 dones transsexuals; Art.71 dones amb discapacitat; Art. 72 dones amb VIH; art. 73 dones gitanes i art.75 dones amb mutilació genital femenina.

<sup>11</sup> Segons la Llei 11/2014 de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la fòbia i la transfòbia, tota persona té el dret a no ser discriminada per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

## 6. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ, RLPT I PERSONES TREBALLADORES

D'acord amb el nostre marc legal, totes les persones tenen dret a la llibertat, dignitat, integritat i salut, d'acord amb els articles 15, 17 y 43 de la Constitució espanyola, així com a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació en l'àmbit laboral, d'acord amb els articles 9.2, 14 i 35 de la Constitució espanyola. L'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC) també posa de manifest el dret de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminació, i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de gènere (articles 19, 41 i 45 de l'EAC).

Davant l'assetjament existeixen obligacions legals imposades a l'empresa. Tanmateix, la normativa protegeix les persones treballadores i la representació legal de les persones treballadores a través de drets i obligacions laborals.

### 6.1. Obligacions i responsabilitats de l'organització

ACTUA SCCL té plena responsabilitat en garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'organització.

#### Obligacions legals

---

Les obligacions d'ACTUA SCCL davant l'assetjament es fonamenten en un ventall ampli de normes que són d'aplicació i que bàsicament són les següents:

#### 1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral<sup>12</sup>

- a) a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe;
- b) a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
- c) al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament.

ACTUA SCCL també està obligada a adoptar mesures tendents a garantir els drets anteriors. Aquestes mesures hauran de ser negociades i, preferiblement, acordades amb la representació de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.

#### 2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica que:

- a) D'una banda, ha de garantir els drets laborals i respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores (Estatut dels treballadors i en conveni col·lectiu que sigui d'aplicació), sense perjudici de les mesures de millora que la Cooperativa decideixi adoptar.
- b) D'altra banda, ha de garantir que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball. L'article 14 de la LPRL estableix el dret de les persones treballadores a la salut, així com el deure de l'empresariat de protecció de la salut de les

---

<sup>12</sup> D'acord amb les articles 4.2.c) d) i e) i 18 del TRLET, així com l'article 7 de la LOIEDH i l'article 33 de la LIEDH.

persones treballadores.

Aquesta garantia de salut s'aconsegueix a través de mesures de tipus preventiu, recollides en la LPRL. Aquestes mesures es gestionen, principalment, a través de l'avaluació de riscos psicosocials (articles 14, 15 y16 de la Llei, entre d'altres).

### **3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores.**

Aquests procediments específics han d'incloure dos tipus de mesures:

- a) Mesures preventives: la prevenció de l'assetjament es pretén aconseguir a través de les mesures indicades en el punt 8.
- b) Procediments d'investigació de les denúncies: ACTUA SCCL ha de tenir procediments d'investigació dels casos particulars d'assetjament que es produeixen i aplicar-los quan tingui coneixement d'aquests casos.

## **Obligacions de les persones amb responsabilitats de direcció**

---

### **Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:**

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o assetjament psicològic o qualsevol tipus de discriminació.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

## **Responsabilitats**

---

L'incompliment de les obligacions indicades a l'apartat anterior dóna lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials a les empreses.

La vigilància i el control del compliment empresarial de les normes correspon, en via administrativa, a la Inspecció de Treball, i, en via judicial, als òrgans judicials laborals o penals.

## **6.2. Drets i obligacions de la representació legal de les persones treballadores**

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de la Cooperativa de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

Sense perjudici de les **obligacions** i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de Riscos Laborals, s'articularan mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments i contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garantia dels processos i compromisos establerts.
- Vetllar per la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe o assetjament psicològic.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.
- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria.

### 6.3. Drets i obligacions de les persones treballadores

Totes les persones treballadores tenen dret a un entorn saludable i a no patir assetjament. Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensives, humiliants, denigrants o molestes. En aquest protocol es troben les orientacions pràctiques per saber com cal actuar.

#### **Els drets de les persones treballadores són:**

- El dret a la integritat física i moral.
- El dret a la intimitat personal.
- El dret al treball en condicions d'igualtat, sense que en cap cas pugui existir discriminació per raó de sexe.
- El dret a un entorn de treball saludable i a no patir ni assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.

#### **Les obligacions de les persones treballadores són:**

- Totes les persones treballadores tenen l'obligació i responsabilitat de tractar els altres amb respecte.
- És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.
- Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona es senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se, etc.)

- No ignorar les situacions d'assetjament. Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar.
- Informar sobre les situacions d'assetjament de que es tingui coneixement.
- Respectar la confidencialitat. L'assetjament és un tema molt greu i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte són importants.
- Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna. Totes les persones tenim la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament.

**Recomanacions:** Es recomana potenciar un paper actiu de les persones treballadores en la garantia de la tolerància zero davant l'assetjament. Els treballadors i treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat entorn del tema, i a garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers als altres que no siguin ofensius. Al mateix temps, poden impedir l'assetjament si deixen clar que troben certs comportaments inacceptables i donen suport a aquells companys i companyes que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.

## 7. PREVENCIÓ, INFORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

En l'àmbit de la prevenció, ACTUA SCCL es compromet a realitzar actuacions dirigides a evitar situacions d'assetjament. Per assolir-ho aquest Protocol estableix tres nivells diferents d'actuació.

### 7.1. Elaboració d'estratègies de sensibilització, informació i formació

ACTUA SCCL es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

**Específicament es faran accions per aquest tres nivells de persones:**

- Les persones que s'incorporen a l'organització.
- Les persones amb responsabilitat de direcció.
- Les persones que formin part de la Comissió d'Igualtat i les persones de referència dels processos d'intervenció del Protocol.

L'elaboració del protocol és condició necessària, però no suficient. La política de la Cooperativa només serà útil si tothom la coneix i l'entén. En aquest sentit, la difusió del protocol ha de ser una eina important de **sensibilització**.

Prèvia negociació i d'acord amb la representació legal de les persones treballadores, **garantirà** accions de sensibilització, informació i formació amb els següents objectius:

- Informar de l'aprovació d'aquest protocol a totes les persones treballadores en el termini màxim d'un mes des de la seua aprovació.
- S'incorporarà aquest protocol a la informació que es dona a la plantilla de nova incorporació, sobre els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles.
- Informar de l'existència d'aquest protocol en el Manual d'acollida del personal d'ACTUA, SCCL, 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.
- Afavorir la integració del personal de nou ingrés, i evitar situacions d'aïllament mitjançant un seguiment de la persona treballadora no sols en el seu procés d'acolliment inicial, sinó amb posterioritat a aquest. La Cooperativa s'ha de fer ressò de les seves circumstàncies personals o culturals i les ha de tenir en compte per contribuir a la seva integració.

La **comunicació** de la política d'ACTUA SCCL en relació amb l'assetjament ha de ser:

- Fàcil d'entendre: un llenguatge planer i entenedor per a tothom.
- Accessible: es difon i s'exposa en un lloc on totes les persones hi tinguin accés, ja siguin persones de l'organització o externes.
- Adequada: adient al lloc de treball i a les necessitats de l'organització.

- Coherent amb el conjunt de polítiques i programes d'ACTUA SCCL, especialment les polítiques i accions emmarcades en els plans o mesures d'igualtat i amb la participació activa de salut i seguretat en el treball.
- Negociada i preferiblement acordada amb la representació de les persones treballadores.
- Sostinguda al llarg del temps: cal garantir-ne la continuïtat en el temps i fer accions específiques per donar a conèixer el protocol a totes les persones que s'incorporen a l'Associació.

Hi ha moltes formes i **canals** que es poden utilitzar. La taula següent en recull alguns exemples:

Mètode	Descripció
<b>Distribució a la plantilla</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribuir una còpia del protocol i del procediment de comunicació i denúncia interna a totes les persones de l'organització.</li> <li>• Garantir que tothom hi tingui accés amb les llengües necessàries.</li> </ul>
<b>Sessions informatives</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realitzar sessions informatives per a les persones treballadores sobre l'assetjament al lloc de treball i sobre el protocol.</li> </ul>
<b>Formació bàsica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formació bàsica per a la prevenció de l'assetjament a la feina i altres temes relacionats.</li> </ul>
<b>Distribució a les noves contractacions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entregar una còpia del protocol en el moment de formalitzar el contracte laboral.</li> </ul>
<b>Reunions de personal i informes d'avaluació</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La direcció/comandaments haurien de tractar regularment la política de prevenció de l'assetjament i el procediment de denúncia interna en les reunions de personal, i amb la representació de les persones treballadores i a la comissió d'igualtat.</li> </ul>
<b>Cartells informatius</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penjar als taulers d'anuncis cartells d'informació de mesures de prevenció de l'assetjament.</li> <li>• Incloure una relació de les persones referents (nom i dades de contacte) per demanar informació i/o per comunicar una situació d'assetjament.</li> </ul>

Respecte de les **accions formatives**, els continguts que s'han abordat han d'adequar-se als diferents àmbits. Una proposta de temes per tractar, atenent l'especificitat dels grups esmentats, podria ser:

Blocs	Temes a tractar
<b>Bloc 1: Formació bàsica, adreçat a tothom</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Què és i què no és assetjament. La visió dels participants, els efectes, els factors de risc. Aprendre a identificar el problema.</li> <li>• La política de prevenció de l'assetjament.</li> <li>• Mesures per prevenir l'assetjament.</li> <li>• Informació sobre els processos interns: gestió de les comunicacions i denúncies.</li> <li>• Informació sobre les vies externes de protecció i resposta (via administrativa i via judicial).</li> </ul>
<b>Bloc 2: Formació especialitzada, per a la direcció, comandaments i persones amb un rol específic en el procediment, inclosa la representació de les persones treballadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Els mateixos que el bloc 1.</li> <li>• El rol dels comandaments i de la direcció en la implementació de la política de prevenció <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificació d'indicis</li> <li>- Accions que cal emprendre</li> <li>- Eines pràctiques</li> </ul> </li> <li>• Treballar les habilitats clau per actuar: comunicació i gestió de conflictes.</li> <li>• Atenció a la diversitat.</li> </ul>

Per tant, com a mesures de prevenció de l'assetjament o les situacions potencialment constitutives d'assetjament cal establir les següents:

- Establiment de canals de comunicació que garanteixin que totes les persones treballadores puguin informar de comportaments generadors d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual i/o identitat de gènere.
- Facilitar la informació a les empreses subcontractades, a més d'incorporar als contractes de servei clàusules específiques que facin esment a aquest protocol.
- Realització de campanyes informatives, destinades a totes les persones treballadores i vinculades a ACTUA SCCL, que donin a conèixer els drets, els recursos jurídics, els procediments interns per formular denúncies i les sancions establertes per als casos d'assetjament.
- Quan es detecten conductes no admeses en un determinat col·lectiu o equip de treball, la direcció d'ACTUA SCCL s'ha de dirigir immediatament al responsable d'aquest col·lectiu o equip, a fi d'informar-lo sobre la situació detectada, les obligacions que han de respectar-se i les conseqüències que es deriven del seu incompliment, i procedir a posar en marxa el protocol acordat.
- La representació legal de la plantilla ha de participar, secundar i potenciar els acords de sensibilització per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

## 7.2. 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

## 7.3. Altres actuacions preventives

- Promoure polítiques d'igualtat de gènere i de diversitat sexual i de gènere en l'organització que dificultin l'assetjament.
- Presentar les dades obtingudes en l'avaluació de riscos segregades per sexe i facilitar-les a l'àmbit de la Cooperativa responsable dels plans o mesures d'igualtat i, en concret, del Protocol d'Assetjament.



- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Posar a disposició de la plantilla les adreces de correu electrònic de totes les persones de referència interna d'ACTUA SCCL (mirar apartat 8.3), inclosa l'agent d'Igualtat, per fer consultes i rebre assessorament davant possibles situacions d'assetjament.

## 8. ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES

### 8.1. Principis rectors i garanties del procediment<sup>13</sup>

El protocol estableix els principis i garanties necessàries per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Així, és bàsic que es garanteixin els següents elements:

#### ► 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 recopilada en les actuacions té un **caràcter confidencial** i només serà coneguda per les persones que intervenen 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 tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

---

<sup>13</sup> Guia d'elaboració del protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Generalitat de Catalunya, 2017.

### ▶ Suport de persones formades

---

Les persones de referència (apartat 8.3.1), així com els/les membres que integren la Comissió d'Investigació (apartat 8.3.2), 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.

### ▶ 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 del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

### ▶ Mesures cautelars

---

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'organització adoptar mesures cautelars (exemple: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

### ▶ Vigilància i salut

---

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

#### ► 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.

## 8.2. 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

## 8.3. Definició i competència dels òrgans implicats

### 8.3.1. Les persones de referència

ACTUA SCCL es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació, així com també a les persones que no formen part de l'organització però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

ACTUA SCCL, d'acord amb la representació de les persones treballadores, 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'organització, 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 d'ACTUA SCCL són aquelles que componen la **Comissió d'igualtat**, formada per:

En representació d'igualtat de l'organització	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'agent per la Igualtat d'Oportunitats d'ACTUA SCCL</li> </ul>
En representació de les persones treballadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 persones de la representació legal de la plantilla</li> </ul>
En representació de l'organització	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 persona responsable de Recursos Humans o de l'àrea de Serveis Personals</li> <li>• 1 persona de l'àrea tècnica de prevenció de Riscos Laborals</li> </ul>

S'ha acordat la relació de les persones de referència conjuntament amb la representació dels treballadors, tal i com estableix l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes.

Aquesta relació, ressenyada a l'annex 10 d'aquest protocol, es pot revisar i s'actualitza en cas de canvi d'alguna de les persones membres. Els noms, cognoms i contacte d'aquestes persones de referència han de ser publicades i accessibles per a tota la plantilla mitjançant tots els canals de comunicació (apartat 7.1) de que disposa l'organització.

També s'ha creat una adreça .....@....., de consulta exclusiva de les persones de referència, que garanteix la confidencialitat i agilitza els tràmits.

ACTUA SCCL garantirà que totes les persones de referència tinguin la formació<sup>14</sup> i les aptituds necessàries i actualitzades per poder donar suport en aquest procés.

Per prendre decisions de mesures de resolució han de reunir-se com a mínim tres quarts parts d'aquest equip, 3 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.

<sup>14</sup> És requisit imprescindible posseir formació en matèria d'igualtat i, específicament, en matèria de tractament, de prevenció i d'actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Per tant, a les persones de referència, així com a les integrants de la Comissió d'Investigació (punt 8.3) se'ls ha de facilitar en un termini màxim de 6 mesos la formació en matèria de tractament, de prevenció i d'actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Aquesta formació ha de tenir una durada mínima de 8 hores.

### 8.3.2. Comissió d'investigació<sup>15</sup>

Es crearà una Comissió d'Investigació i valoració per portar a terme les actuacions descrites en aquest Protocol, un cop es rep una denúncia interna, quan a recepció dels casos, recopilació d'informació, investigació, conclusions, proposta d'actuacions i seguiment.

#### Composició

---

La Comissió d'investigació ha d'estar formada per un mínim de tres persones d'entre els integrants de la Comissió d'Igualtat, de manera paritària entre ACTUA SCCL i la representació legal de la plantilla. D'igual manera s'ha de nomenar, de manera paritària, el mateix nombre de suplents.

En el supòsit d'aquelles empreses o organitzacions en què no sigui preceptiva la constitució d'una **Comissió d'Igualtat** (apartat 8.3.1), ACTUA SCCL i la representació legal de la plantilla han de designar, de manera paritària, les persones integrants de la Comissió d'investigació.

En qualsevol cas, les persones integrants poden ser assistides per persones assessores expertes en aquesta matèria.

Es procurarà que la Comissió estigui formada per a persones dels dos sexes cercant, així, la tendència a la paritat i entenent-la amb una distribució per sexes del 40% -mínim- 60% -màxim-

#### Formació

---

És requisit imprescindible per a formar part de la Comissió d'investigació (titular i suplent) posseir formació en matèria d'igualtat i, específicament, en matèria de tractament, de prevenció i d'actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Per tant, a les persones integrants d'aquesta Comissió se'ls ha de facilitar en 6 mesos la formació en matèria de tractament, de prevenció i d'actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Aquesta formació ha de tenir una durada mínima de 8 hores. Aquesta formació s'actualitza d'acord amb els canvis legislatius o de necessitats que la mateixa Comissió d'investigació detecte.

#### Incompatibilitats

---

En cas que qualsevol de les persones implicades en un procediment concret (denunciant - persona denunciada) tingués respecte a qualsevol membre de la Comissió d'investigació una relació de parentiu, per afinitat o per consanguinitat, o una relació d'amistat o enemistat o que estigués adscrita en el mateix departament o àrea, la persona integrant del Comitè afectada quedarà automàticament invalidada per a formar part d'aquest procediment concret i s'haurà de substituir per la persona suplent prèviament designada.

Si una persona integrant d'aquesta Comissió és denunciada o denunciant, queda impedita per a intervenir en qualsevol altre procediment fins a la resolució completa del seu propi cas.

La incompatibilitat de persona integrant de la Comissió per a actuar en un procediment concret pot ser al·legada per ella mateixa, per qualsevol persona integrant de la Comissió o per qualsevol de les parts que intervenen en el procés. En cas de discrepància, es pot acudir, si les circumstàncies ho permeten, a la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment del Conveni o a la Comissió d'Igualtat que, una vegada escoltades les parts, haurà de resoldre d'acord amb el seu millor criteri.

---

<sup>15</sup> Guia d'elaboració del protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Generalitat de Catalunya, 2017.

## Funcions de la Comissió

---

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

Són funcions de la Comissió:

- Donar suport, assessorament i orientació a les persones que puguin ser víctimes de situacions d'assetjament.
- Rebre totes les denúncies per assetjament sexual o per raó de sexe.
- Dur a terme la **investigació de les denúncies** d'acord amb el que estableix aquest Protocol, per a la qual cosa disposa per part de la Cooperativa dels mitjans necessaris i té accés a tota la informació que pugui tenir relació amb el cas. Té lliure accés a totes les dependències del centre, i tota la plantilla ha de prestar la col·laboració deguda que se li requereixi per part de la Comissió. Per dur a terme aquesta investigació, la Comissió haurà de, com a mínim:
  - Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
  - Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciada ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informe del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
  - Entrevistar-se amb la persona denunciada.
  - Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Recomanar i gestionar davant el Departament de Personal les mesures cautelars que consideri convenients.
- Elaborar un **informe de conclusions** sobre el supòsit d'assetjament investigat, que ha d'incloure els mitjans de prova del cas, els seus possibles agreujants o atenuants i, si escau, proposició de les accions disciplinàries oportunes en l'àmbit de l'Associació. L'informe a d'incloure, com a mínim, la informació següent:
  - Identificar la/les persones suposadament assetjada/des i assetjador/es.
  - Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
  - Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
  - Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar que fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
  - Circumstàncies agreujants observades:
    - ▶ Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
    - ▶ Si hi ha dues o més persones assetjades.
    - ▶ Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona

assetjadora.

- ▶ Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
  - ▶ Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
  - ▶ Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
  - ▶ Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones dels seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
  - ▶ Conclusions
  - ▶ Mesures correctores.
- Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.
  - Vetllar per les garanties compreses en aquest Protocol. La Comissió d'investigació i valoració és la responsable de la gestió i custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. ACTUA SCCL posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.
  - Qualsevol altres que puguin derivar de la naturalesa de les seves funcions i del previst en aquest Protocol.

### 8.3.3. Competències de la resta dels agents<sup>16</sup>

#### Comissió d'Igualtat

---

- 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 presumptió d'assetjament i coordinar les actuacions tècniques i mèdiques que se'n derivin.

---

<sup>16</sup> Els Drets i obligacions de la Direcció, RLPT i persones treballadores, s'assenyalen a l'apartat 6 d'aquest Protocol.



## 9. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

En el cas que es produeixi una situació d'assetjament a l'Associació, hi ha dues vies de resolució: interna i externa. Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

QUADRE GENERAL DE VIES DE RESOLUCIÓ			
Vies de resolució, protecció i resposta contra l'assetjament	Interna d'ACTUA SCCL	<b>Comunicació i assessorament:</b> Queixa o demanda d'assistència a les <i>persones de referència</i> per resoldre aquesta situació.	
		<b>Denúncia interna i investigació:</b> Presentar una denúncia interna per tal que s'obri un procés d'investigació dels fets.	
	Externes	Via administrativa	Interposar una denúncia a la <b>Inspecció de Treball</b>
		Via judicial	<b>Ordre social:</b> interposar una demanda <b>Ordre penal:</b> presentar una querella / denúncia

La via interna, en el marc de la mateixa la Cooperativa, es fonamenta en dos grans objectius:

- D'una banda, la definició de procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries.
- D'altra, la definició i l'establiment de mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament.

Les referides vies de resolució en cap cas enerven el dret de la persona assetjada a acudir a altres mitjans (cossos policials, òrgans jurisdiccionals, Inspecció de Treball...) si considera que la conducta de la persona presumptament assetjadora té suficient entitat per no utilitzar les vies de solució que s'articulen en aquest procediment.

### 9.1. Intervinents

Són parts en aquest procediment:

- La persona denunciant, que qui tenint coneixement dels fets i amb el consentiment de la víctima (conforme a l'annex II d'aquest Protocol), presenta la denúncia.
- La víctima, que és qui ha patit o pateix la conducta d'assetjament i que pot coincidir o no amb la persona denunciant.
- La persona de referència, que és la persones formada en la matèria i encarregada d'informar, d'assessorar i acompanyar en tot el procés a la persona afectada durant la fase de comunicació i assessorament.
- La Comissió d'investigació, que és l'òrgan que s'estableix per a l'atenció, investigació i instrucció de la denúncia així com la proposta d'adopció de mesures corresponents.
- La direcció de l'Associació/entitat, que és l'encarregada d'adoptar les esmentades mesures.

## 9.2. Desenvolupament del procediment

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

I N T E R N A	COMUNICACIÓ	<ul style="list-style-type: none"><li>• A qualsevol de les persones de referència (definides a l'apartat 8.3)</li><li>• Cap o superior, que ho traslladarà a les persones de referència.</li><li>• Representants legals de les persones treballadores o mitjançant una tercera persona de confiança.</li></ul>
	DENÚNCIA	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mitjançant el Formulari de denúncia interna Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat – veure Annex 2 –</li><li>• Les denúncies es podran fer arribar a la persona responsable de Recursos Humans d'ACTUA SCCL o a l'àrea de Serveis Personals i a qualsevol de les persones de referència.</li><li>• Per email a: .....@.....</li></ul>

En el cas que el *Formulari d'Assetjament Sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere* no la presenti directament la persona afectada, **s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat** per iniciar les actuacions d'aquest Protocol (Annex 2).

L'única persona que pot presentar la denúncia i activar el protocol intern és la persona presumptament assetjada. Si no vol, la o les persones de referència han d'assabentar a la Cooperativa dels fets per prendre mesures de prevenció.

Els treballadors i treballadores tenen el deure de explicar-lo a les persones de referència o directament a RRHH, sense revelar noms de persones implicades.

la Cooperativa té obligació de fer mesures al respecte. Si no les fa, estarà en falta respecte a la prevenció i la salut i seguretat de les persones treballadores.

# EXTERNA

## VIA ADMINISTRATIVA

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

## VIA JUDICIAL

- **ORDRE SOCIAL:** Interposar una demanda.
- **ORDRE PENAL:** interposar una querella.

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

**El procediment realitzat per via interna com externa no són excloents entre si.**

### 9.3. Mesures cautelars

En els casos de denúncies d'assetjament sexual o per raó de sexe, fins al tancament del procediment, ja sigui la modalitat informal, o la formal, i sempre que hi hagi indicis suficients de l'existència d'assetjament, la Comissió d'Investigació pot sol·licitar cautelarment la separació de la víctima i la presumpta persona assetjadora, així com altres mesures cautelars (reordenació del temps de treball, canvi d'oficina, mobilitat funcional...) que consideri oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas.

Aquestes mesures, en cap cas, poden representar per a la víctima un perjudici o menyscapte en les seves condicions de treball, ni modificació substancial d'aquestes, incloses les condicions salarials.

En els casos en què la mesura cautelar sigui separar la víctima de la persona agressora mitjançant un canvi de lloc de treball, és la víctima qui decideix si el realitza ella o la persona agressora i el departament ha de facilitar en tot moment que el trasllat de l'una o l'altra persona es realitza de la manera més ràpida possible.

## 10. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA

Aquest Protocol defineix i articula **dues vies internes** de resolució d'aquestes situacions: una **via informal** (comunicació i assessorament) i una **via formal** (denúncia interna i investigació).

### 10.1. Fases del procediment. Via de resolució interna

#### Fase 1. Comunicació i assessorament

L'**objectiu** d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar a la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Aquesta fase té una **durada màxima de tres dies laborables**, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

#### La comunicació la pot fer:

- ▶ La persona afectada.
- ▶ Qualsevol persona o persones que adverteixen una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

La comunicació es presenta a la/les persona/es de referència (consultar punt 8.3. del Protocol).

La persona de referència a la que s'adreça la comunicació ha d'informar i assessorar a la persona afectada, acompanyar-la i si és pertinent proposar mesures cautelars preventives.

Els **resultat** d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia (Procediment Intern).
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'Associació, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que ACTUA SCCL adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsits, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

## Fase 2. Denúncia interna i investigació

L'**objectiu** d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una **Comissió d'investigació** (veure punt 8.3.).

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins de l'apartat de principis i garanties (veure punt 8.1), la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a **annex b**.

La denúncia es presenta directament a la/les persona/nes de referència i/o al mail de contacte .....@....

## Fase 3. Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació i valoració, la direcció d'ACTUA SCCL o persona en qui delegui, emet una resolució del cas. Aquesta resolució **s'emet com a màxim al cap de 20 dies laborables** des de l'inici del procediment. Tanmateix, en funció de cada cas i de la seva complexitat, poden existir situacions excepcionals però que **en cap cas han de superar els 30 dies laborables**.

### Si hi ha evidències suficients provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

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

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

- **Arxivament** de la denúncia.

A la resolució s'hi ha de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

Es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comés alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre altres) s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

## 10.2. Tipificació de les conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe

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

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

### Són considerades com a **faltes molt greus**

---

- a) L'assetjament sexual **ambiental**, quan, a través d'una o de diverses conductes de naturalesa sexual de qualsevol tipus que tingui com a conseqüència, buscada o no, produir un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, quan, per la gravetat del fet i altres circumstàncies concurrents mereixi, en atenció al principi de proporcionalitat la consideració d'incompliment molt greu.
- b) Assetjament sexual en forma d'intercanvi o de **xantatge sexual**, és a dir, el condicionament de l'accés a l'ocupació, continuïtat en aquest, formació i promoció professionals, salari, etc. a l'acceptació per part de la víctima d'un favor o favors de contingut sexual, encara que l'amenaça explícita no s'arribi a complir de manera específica.
- c) L'assetjament **per raó de sexe**, és a dir, qualsevol comportament realitzat segons el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, quan, per la gravetat del fet i altres circumstàncies concurrents mereixi, en atenció al principi de proporcionalitat la consideració d'incompliment molt greu.
- d) L'adopció de **represàlies** contra les persones que denunciïn, testifiquen, ajuden o participen en investigacions d'assetjament, igual que sobre que s'oposen a qualsevol conducta d'aquest tipus, ja sigui sobre si mateixes o davant de terceres persones.
- e) Els fets constitutius de delictes d'assetjament sexual després de dictar-se sentència judicial condemnatòria de la persona denunciada.
- f) Observació clandestina de persones en llocs reservats, com ara serveis o vestuaris.
- g) **Reiteració** en les conductes tipificades com a faltes greus.
- h) Accedir digitalment a l'ordinador d'una persona per controlar les seves comunicacions amb terceres persones i moviments online.
- i) Distribuir en **Internet** (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.) una imatge o dades compromeses de contingut sexual, ja siguin reals o falses. En cap cas justifica l'acció que la imatge o les dades compromeses hagin estat enviades voluntàriament.

- j) Donar d'alta en un lloc web on es pot estigmatitzar o ridiculitzar una persona.
- k) Crear un perfil fals en nom d'una persona per, per exemple, realitzar demandes o ofertes sexuals.
- l) Donar d'alta el correu electrònic d'una persona per convertir-la en blanc d'spam, contactes amb persones desconegudes, etc.
- m) Suplantar la personalitat mitjançant l'entrada en un compte de correu electrònic o en una xarxa social d'una altra persona per enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceres persones, manipulant i usurpant la seva identitat.
- n) Qualsevol altra del mateix grau de gravetat.

---

Són considerades com a **faltes greus**, sempre que no tinguen el caràcter de faltes molt greus

- a) Invitacions impúdiques o comprometedores.
- b) Gestos obscens dirigits a companyes o companys.
- c) Contacte físic innecessari o fregaments amb caràcter sexual o libidinós.
- d) Fer preguntes sobre la vida personal, insinuacions sexuals, demanar obertament relacions sexuals sense pressió, demanar cites reiterades o fer invitacions compromeses.
- e) Realització de desqualificacions públiques o reiterades sobre la persona i el seu treball per raó de sexe.
- f) Comentaris vexatoris sobre l'aspecte físic.
- g) La impartició d'ordres vexatòries.
- h) La impartició d'ordres contradictòries.
- i) Les actituds que comporten vigilància extrema i contínua per raó de sexe.
- j) Enviar missatges ofensius, grollers o insultants, imatges o vídeos denigrants, virus informàtics i amenaces de dany o intimidacions que provoquen que la persona tema per la seua seguretat, a través d'Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.)
- k) Fer córrer rumors o fotografies alterades digitalment en Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.)
- l) Enganyar a una persona perquè compartisca i transmeta secrets o informació confidencial sobre si mateixa o una altra persona amb la finalitat de promoure rumors difamatoris.
- m) Comentaris sobre l'aparença o aspecte de la persona, floretes/ comentaris sexuals, observacions desagradables o abusos verbals deliberats de contingut libidinós.
- n) Les conductes **d'omissió de denúncia, d'ignorar les conductes d'assetjament i la manca de col·laboració** en tot el procés, es considerarà una falta greu.
- o) Qualsevol altra de la mateixa gravetat.

---

Són considerades com a **faltes lleus**

- a) Ús d'imatges o de pòsters de caràcter sexual i/o pornogràfic en els llocs i eines de treball.

## Circumstàncies agreujants

---

A l'efecte de valorar la gravetat dels fets i determinar les sancions que, si escau, puguen imposar-se, es tenen com a circumstàncies agreujants les següents:

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

Les **sancions** a aplicar són les establides en el conveni col·lectiu o norma superior vigent a cada moment per a les faltes lleus, greus i molt greus.

Per sancionar aquests conductes se seguirà el procediment determinat en Llei 7/2007, de 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic per a tot el personal d'ACTUA SCCL.

Tal i com marca l'Estatut dels Treballadors són motiu d'acomiadament disciplinari, entre d'altres, "l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a ACTUA SCCL o a les persones que treballen a l'Associació" (art. 54.2g).

Així mateix, la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual (art. 8.13) i com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe (art. 8.13 bis).

## Algunes accions

---

- Obertura de l'**expedient disciplinari** corresponent des del Departament de Recursos Humans.



- Si dels fets imputats se'n poden derivar responsabilitats penals, previ informe jurídic es podrà adoptar la decisió **d'iniciar les mesures legals que corresponguin**<sup>17</sup>.
- Deure d'intervenció. Article 11, Llei 11/2014. Els professionals a què fa referència l'article 10, si tenen coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent. Per tant, tots els treballadores públics han de ser coneixedors i donar compliment a aquest deure.
- Emprendre les mesures oportunes **per evitar la convivència en el mateix espai de treball** de persona assetjada i assetjador/a. En el cas que sigui la persona assetjada que canviï d'espai o departament, no serà, en cap cas, en detriment de les seves condicions laborals. També:
  - Modificar el Pla de vacances per avançar-les, retardar-les amb l'objectiu d'evitar la presència/convivència en el mateix espai.
  - Gaudiment de compensacions per serveis extraordinaris amb efectes immediats, o d'altres permisos.
  - Canvis de torns de treball.

Pel que fa a les **mesures preventives**, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, ACTUA SCCL les incorporarà al Pla d'Igualtat Intern.

### Possibles accions a portar a terme<sup>18</sup>

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

## 10.3. Atenció a la persona assetjada

Si es confirma la situació d'assetjament i si així es determina, ACTUA SCCL subministrarà i/o facilitarà a la persona que ha estat assetjada el suport mèdic i psicològic que sigui necessari, amb implicació, si cal, de la mútua d'accidents i del servei de vigilància de la salut.

<sup>17</sup> La Llei 1/2015, de 30 de març, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, ha introduït un nou delictes d'assetjament, en el capítol dedicat a delictes contra la llibertat.

<sup>18</sup> Recollides a, *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i d'altres discriminacions a la feina*. Departament de Governació i Administració Públiques. Direcció General de Funció Pública. Generalitat de Catalunya.

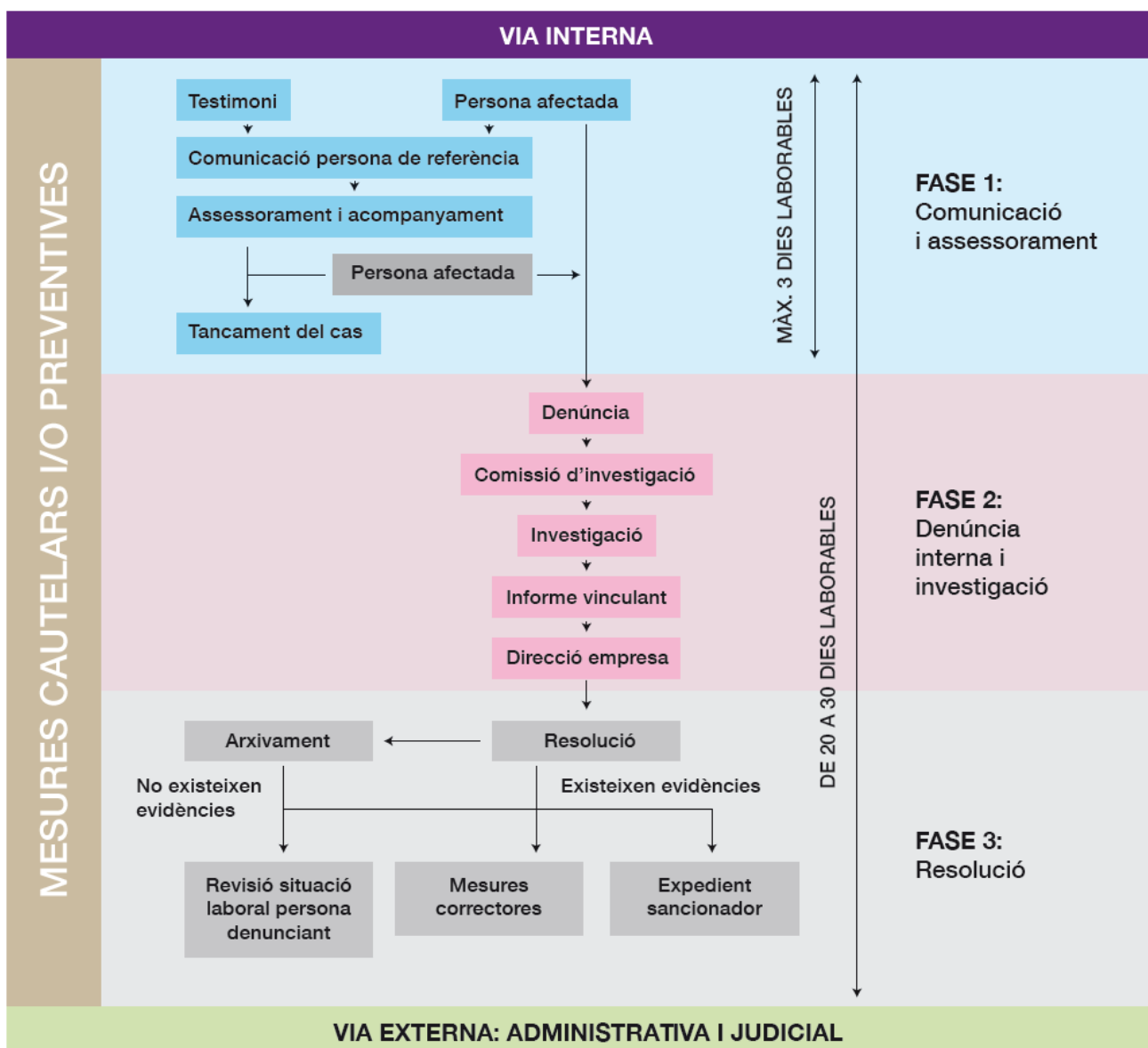
## 10.4. Altres vies d'actuació: vies de resolució externes

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.

## 10.5. Diagrama



## 11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE L'APLICACIÓ DEL PROTOCOL

La Comissió d'Igualtat sorgida del Pla d'Igualtat o, en el seu defecte, la Comissió d'investigació, ha d'efectuar un seguiment d'aquest Protocol, s'han de reunir amb caràcter anual o i, en tot cas, quan ho requereixin les parts amb la finalitat d'avaluar el Protocol i, si és necessari, adaptar-lo o modificar-lo.

**Les seves funcions en quant al seguiment del Protocol són les següents:**

- Reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resoltes.
- Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.
- Fer públic les dades extretes de l'avaluació.

**Els indicadors desagregats per sexe que utilitzem són:**

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a ACTUA SCCL (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a la Cooperativa durant l'any.

## 12. DISPOSICIONS FINALS

**Primera.-** ACTUA SCCL ha d'abonar les despeses de desplaçament, d'allotjament i de manutenció de les persones de l'RLT que formen part de la Comissió d'Investigació. Les hores destinades a aquesta Comissió no són computades com a hores sindicals.

**Segona.-** La regulació i els procediments establits en aquest Protocol no impedeixen que, a cada moment, es puguin promoure i tramitar qualsevol altra acció per a exigir les responsabilitats administratives, socials, civils o penals que, si escau, corresponguen.

**Tercera.-** Tant la direcció de Recursos Humans com la representació legal i sindical de la plantilla han de proporcionar informació i assessorament a les persones empleades que així ho requereixin sobre el tema d'aquest Protocol i les maneres de resolució en matèria d'assetjament.

**Quarta.-** El contingut d'aquest Protocol és de compliment obligat i entra en vigor, si escau, juntament amb el Pla d'igualtat. S'adquireix el compromís de revisar anualment el seu funcionament i, si és necessari, adaptar-lo o modificar-lo.

## 13. ANNEXOS

### Annex 1. 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'organització, aquesta disposa de les persones de referència per poder donar suport en aquest procés, tal i com es descriu en l'apartat 8.3.1, i on es descriuen també les seves funcions.

#### 4. Informar dels serveis i processos disponibles, adreçant-se, directament, a les persones de referència (apartat 8.3.1) o bé a la Comissió d'Igualtat (apartat 8.3.2). 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 2. Recursos i serveis d'informació i orientació

- **Serveis o recursos a on es poden derivar les persones que pateixen assetjament**

### SERVEI D'INFORMACIÓ I ATENCIÓ A LES DONES (SIAD)

---

Carrer del Canyeret, 25007 Lleida – Tel. 973 05 48 00

[siad@segria.cat](mailto:siad@segria.cat)

El Servei d'informació i atenció a les dones (SIAD) ofereix informació, orientació i assessorament en tots aquells aspectes relacionats amb la vida de les dones. Treballa en la prevenció, atenció i detecció de la violència masclista i es coordina amb els serveis d'atenció especialitzada. Ofereix orientació i assessorament jurídic i d'atenció psicològica de forma gratuïta sobre qualsevol situació que afecti a les dones.

### SERVEI D'INTERVENCIÓ ESPECIALITZADA (SIE) DE LLEIDA.

---

Rambla de Ferran, 43 baixos. 25007 Lleida. Tel. 973 24 65 07.

[sielleida.bsf@gencat.cat](mailto:sielleida.bsf@gencat.cat)

Ofereix informació, atenció i recuperació a les dones que han estat o estan en processos de violència masclista, així com els seus fills i filles a càrrec i potenciar els programes específics i integrals de prevenció, assistència i reparació.

### INSTITUT CATALÀ DE LES DONES

---

Pl. De Pere Coromines, 1 – 08001 Barcelona. Tel. 93 495 16 00

#### Servei d'Atenció Psicològica

L'Institut Català de les Dones ofereix un servei presencial i gratuït d'atenció psicològica per orientar i assessorar les dones que ho necessitin, i, de manera especial, les que passen per situacions de violència. Aquest servei s'ofereix com a resposta puntual i d'orientació cap a d'altres recursos, si és necessari.

Aquest servei també s'ofereix a través de la Fiscalia del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya a les dones víctimes de violència que, a més, intervenen en un procediment judicial.

#### Servei d'Assessorament jurídic

L'Institut Català de les Dones ofereix a les dones un servei presencial i gratuït d'assessorament jurídic que assessora i orienta sobre assumptes jurídics d'interès per a les dones, principalment sobre temes de separacions, custòdies d'infants, incompliments de pensions i règims de visites, agressions sexuals i violència contra les dones.

El Servei d'Assessorament Jurídic també inicia els tràmits per a l'obtenció de la justícia gratuïta en tots els temes jurídics sobre els quals les dones necessitin obtenir una defensa dels seus drets.

## SERVEI D'ATENCIÓ INTEGRAL (SAI)

---

Carrer del Canyeret, 25007 Lleida – Tel. 973 05 48 00

[arevenga@segria.cat](mailto:arevenga@segria.cat)

El Servei d'atenció Integral (SAI) és una prestació de servei d'atenció integral, de qualitat i de proximitat adreçat a les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

El SAI també és un servei de sensibilització i informació per a persones i entitats, per tal de mostrar la diversitat d'orientació sexual i d'identitat de gènere i prevenir LGBTifòbia.

## OFICINA D'ATENCIÓ A LA VÍCTIMA DEL DELICTE

---

Administració de Justícia de Catalunya

Carrer Canyeret, 21-23, 25004 Lleida. Tel. 973 72 55 05

[victimalleida.dj@gencat.cat](mailto:victimalleida.dj@gencat.cat)

Les OAVD són serveis que actua dins l'àmbit i el procés judicial i que ofereixen gratuïtament atenció, suport i orientació a les víctimes del delictes i a les víctimes de violència masclista, i són el punt de coordinació de les ordres de protecció en violència domèstica.

## GRUP D'ATENCIÓ A LA VÍCTIMA (GAV)

---

Comissaria Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra a Lleida

C/ Sant Hilari, 38. 25008 Lleida. Tel. 973 70 00 50 / 112 / 088

Grups d'Atenció a la Víctima (GAV) són les unitats dels Mossos d'Esquadra, que tenen la funció d'atendre i tramitar els casos de violència masclista. Atenen: informen, escolten les dones i les assessoren sobre els drets que tenen i les accions que poden emprendre, i sobre els organismes a on poden acudir per exercir aquests drets.

## Organització Internacional del Treball

---

<http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

## Servei d'Informació i Atenció a les Dones en l'Àmbit Laboral (SIAD-CCOO)

---

[https://www.ccoo.cat/pdf\\_documents/2015/triptic\\_SIAD.pdf](https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2015/triptic_SIAD.pdf)

## Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral a les Dones que Pateixen Violència Masclista

---

[https://dones.gencat.cat/ca/ambits/violencia\\_masclista/recursos\\_atencio/guia-dajuts-per-a-dones-en-situacio-de-violencia-masclista/](https://dones.gencat.cat/ca/ambits/violencia_masclista/recursos_atencio/guia-dajuts-per-a-dones-en-situacio-de-violencia-masclista/)



- **Serveis d'assessorament a les empreses per abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe**

#### **Assessorament per a la Igualtat a les Empreses del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat**

---

<https://www.igualdadenlaempresa.es/home.htm>

#### **Serveis d'Igualtat i Qualitat en el Treball per a Empreses, SIQ**

---

[https://treball.gencat.cat/ca/ambits/relacions\\_laborals/](https://treball.gencat.cat/ca/ambits/relacions_laborals/)

#### **Registre de plans d'igualtat**

---

<https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/registre/>

## Annex 3. Referències normatives

Les normes d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe són les següents:

### 1. ÀMBIT COMUNITARI

---

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

### 2. ÀMBIT ESTATAL

---

#### ► **Constitució Espanyola:**

- **art. 1:** Espanya es constitueix com un estat social i democràtic de dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.
- **art. 9.2:** Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixen o en dificulten la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.
- **art. 10:** Dret de les persones.
- **art. 14:** Principi d'igualtat.
- **art. 15:** Dret a la vida i a la integritat física i moral.
- **art. 18.1:** Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- **art. 35.1:** Dret al treball... sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.
- **art.53.2:** Qualsevol ciutadà podrà demanar la tutela de les llibertats i dels drets reconeguts en l'article 14 i en la secció 1a del capítol segon davant els tribunals ordinaris per un procediment basat en els principis de preferència i sumarietat i, en el seu cas, a través del recurs d'empara davant el Tribunal Constitucional.

#### ► **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:**

- **art. 7:** Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
  1. Sense perjudici del que estableix el Codi penal, als efectes d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant i ofensiu.
  2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

3. Es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
  4. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considerarà acte de discriminació per raó de sexe.
- **art. 8:** Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directe per raó de sexe.
  - **art. 9:** Indemnitat davant represàlies: També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produísca en una persona com a conseqüència de la presentació per la seua part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seua discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.
  - **art. 10:** Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constituïsquen o causen discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donen lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguen reals, efectives i proporcionades al perjudici patit, així com, si s'escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previnga la realització de conductes discriminatòries.
  - **art. 12:** Tutela judicial efectiva.
    1. Qualsevol persona pot demanar als tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes, d'acord amb el que estableix l'article 53.2 de la Constitució, fins i tot després de la finalització de la relació en què suposadament s'ha produït la discriminació.
    2. La capacitat i legitimació per a intervenir en els processos civils, socials i contenciosos administratius que versen sobre la defensa d'aquest dret corresponen a les persones físiques i jurídiques amb interès legítim, determinades en les lleis reguladores d'aquests processos.
    3. La persona assetjada és l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
  - **art. 13:** Prova.
    1. D'acord amb les lleis processals, en aquells procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamenten en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.
 

Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, a instància de part, pot sol·licitar, si ho estima útil i pertinent, un informe o dictamen dels organismes públics competents.
    2. El que estableix l'apartat anterior no és aplicable als processos penals.
  - **art. 14.5:** Criteris generals d'actuació dels poders públics: Als efectes d'aquesta Llei, són criteris generals d'actuació dels poders públics: L'adopció de les mesures necessàries per a l'erradicació de la violència de gènere, la violència familiar i totes les formes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
  - **art. 27:** Integració del principi d'igualtat en la política de salut.

- **art. 45.1:** Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
- **art. 46.2:** Mesures del pla d'igualtat per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.
- **art. 48:** Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

▶ **Estatut dels Treballadors/es:**

- **art. 4.2 e):** En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- **Art. 54.2** Es consideren incompliments contractuals:
  - c): Les ofenses verbals o físiques a l'empresari, a les persones que treballen a l'empresa o als familiars que hi conviuen.
  - g): L'assetjament per causa d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual cap a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.

▶ **Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP):**

- **art. 14 Drets individuals dels treballadors:** Els empleats públics tenen drets de caràcter individual en correspondència amb la seva naturalesa jurídica de la seva relació de servei:
  - h) Al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, imatge pròpia i dignitat a la feina, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral.
  - i) A la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe u orientació sexual, religió o conviccions, opinions, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- **Art. 95.** Faltes disciplinàries:
  - b) 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 veïnat, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religions o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

▶ **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:**

- **art. 2:** Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- **art. 4.2:** Defineix el risc laboral com la possibilitat de que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
- **art. 14 i ss:** Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de

seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores front els riscos laborals.

- **art. 33 i ss:** Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.

### **Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social.**

- **art.8.11 i 8.13:** tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.
- **art. 8.13. bis:** tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

### **Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal**

- **art 173:** delictes contra la integritat moral.
- **art 184:** de l'assetjament sexual
  1. El qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de ser castigat com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o multa de sis a 10 mesos.
  2. Si el culpable d'assetjament sexual ha comés el fet prevalent-se d'una situació de superior laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de 10 a 14 mesos.
  3. Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de 10 a 14 mesos en els casos que preveu l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els casos que preveu l'apartat 2 d'aquest article.

### **Llei 36/2011, de 10 d'octubre, Reguladora de la Jurisdicció Social**

- **art. 95. 3:** Quan en el procés s'haja suscitat una qüestió de discriminació per raó de sexe (...), el jutge o tribunal pot sol·licitar el dictamen dels organismes públics competents.
- **art. 96:** En aquells processos en què les al·legacions de la part actora es dedueixi l'existència d'indícis fundats de discriminació per raó de sexe, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, correspon al demandat l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat.

#### **LLIBRE II Capítol XI: De la tutela dels drets de llibertat sindical**

- **art. 180.1:** La sentència ha de declarar l'existència o no de la vulneració denunciada. En cas afirmatiu i amb la declaració prèvia de nul·litat radical de la conducta de l'ocupador, la Cooperativa patronal, Administració pública o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada, ha d'ordenar el cessament immediat del comportament antisindical i la reposició de la situació al moment anterior a produir-se el fet, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acte, inclosa la indemnització que siga procedent, que ha de ser compatible, si escau, amb la que puga correspondre al treballador per la modificació o l'extinció del contracte de treball d'acord amb el que estableix l'ET.

- **art. 181:** Les demandes de tutela dels altres drets fonamentals i llibertats públiques, inclosa la prohibició de tractament discriminatori i de l'assetjament, que se susciten en l'àmbit de les relacions jurídiques atribuïdes al coneixement de l'ordre jurisdiccional social, es tramiten d'acord amb les disposicions que estableix aquest capítol. En aquestes demandes s'han d'expressar el dret o els drets fonamentals que es consideren infringits.

Quan la sentència declare l'existència de vulneració, el jutge s'ha de pronunciar sobre la quantia de la indemnització que, si escau, corresponga al treballador per haver patit discriminació, si hi ha discrepància entre les parts. Aquesta indemnització ha de ser compatible, si escau, amb la que puga correspondre al treballador per la modificació o l'extinció del contracte de treball d'acord amb el que estableix l'ET.

### 3. ÀMBIT AUTONÒMIC

---

#### Estatut d'Autonomia de Catalunya

- **art.15:** Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

#### Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

- **art. 5 Tercer:** Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.
- **Capítol 7 (art. 27 a 29):** Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

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

### 4. LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

---

Més enllà de les obligacions derivades de la Llei, hem esmentat que el marc de la negociació col·lectiva ha estat un bon instrument per a acordar aquestes polítiques i instruments de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

Destaquem l'acord de la inclusió de clàusules específiques en els convenis col·lectius sectorials i d'empresa.

### 5. DOCUMENTS DE REFERÈNCIA

---

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 de l'home en el treball. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:c10917b>>

Criteri tècnic 69/2009 sobre les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència en el treball. <[https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_69\\_2009.pdf](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_69_2009.pdf)>

Estudi sobre l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses. Universitat de Granada, Universitat Autònoma de Barcelona i Universitat del País Basc-UPV amb la col·laboració de la Comissió d'Igualtat del Consell General del Poder Judicial i el Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada de la Generalitat de Catalunya. (2013) <[https://cejfe.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/justiciasocietat/js36/assetjament\\_sexual\\_cat.pdf](https://cejfe.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/justiciasocietat/js36/assetjament_sexual_cat.pdf)>

Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual de la Generalitat de Catalunya. Direcció General de Funció Pública. (2010) <[https://eapc.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/col\\_leccio\\_eines\\_per\\_als\\_recursos\\_humans/04\\_guia\\_per\\_a\\_l\\_eradicaci\\_de\\_l\\_assetjament\\_sexual/einesrh04.pdf](https://eapc.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/col_leccio_eines_per_als_recursos_humans/04_guia_per_a_l_eradicaci_de_l_assetjament_sexual/einesrh04.pdf)>

Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. (2006) <[https://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/docs/publicacions\\_eines04.pdf](https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines04.pdf)>

Guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de les dones i els homes. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. (2008) <[https://www.ccoo.cat/pdf\\_documents/dona/publicacio\\_eines9.pdf](https://www.ccoo.cat/pdf_documents/dona/publicacio_eines9.pdf)>

Guia sindical sobre violència masclista a la feina. Comissions Obreres de Catalunya. (2014) <[https://www.ccoo.cat/pdf\\_documents/2015/201501\\_guiaViolenciaMasclista\\_interior\\_web.pdf](https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2015/201501_guiaViolenciaMasclista_interior_web.pdf)>

La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Generalitat de Catalunya. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball amb la col·laboració del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. (2009) <[https://www.gencat.cat/treball/doc/doc\\_32684091\\_1.pdf](https://www.gencat.cat/treball/doc/doc_32684091_1.pdf)>

Protocol marc de Catalunya per a una intervenció coordinada contra la violència masclista. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. (2009) <[https://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/docs/vm\\_protocol\\_marc.pdf](https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/vm_protocol_marc.pdf)>

Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i Temps de Treball. (2013) <[https://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/documents/04\\_-\\_recursos/noticies/recomanacions\\_pi/recomanacions\\_plans\\_igualtat\\_2013\\_cat\\_document\\_definitiu.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/noticies/recomanacions_pi/recomanacions_plans_igualtat_2013_cat_document_definitiu.pdf)>

Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i Temps de Treball. (2010) <[https://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/documents/04\\_-\\_recursos/publicacions/arxiu/recomanacions\\_dones\\_i\\_homes.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/arxiu/recomanacions_dones_i_homes.pdf)>

Recull de Termes Dones i treball. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. (2008) <[https://www.gencat.cat/treball/doc/doc\\_28719849\\_1.pdf](https://www.gencat.cat/treball/doc/doc_28719849_1.pdf)>

6 "l" de la igualtat. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. (2009) <[https://ipep.cat/contenido/cms/files/448/Les\\_6\\_i\\_de\\_la\\_igualtat.pdf](https://ipep.cat/contenido/cms/files/448/Les_6_i_de_la_igualtat.pdf)>



## Annex 4. Glossari de termes

**Avaluació:** procés de treball que s'orienta a conèixer la idoneïtat, l'eficàcia i l'eficiència d'una intervenció concreta. Avaluar és una responsabilitat social que permet prendre decisions i ajustar la gestió d'actuacions futures; és la clau per a la millora i l'aprenentatge de l'equip de treball i de l'organització.

**Coacció:** designa la violència física, psíquica o moral que algú exerceix sobre un altre individu amb l'objectiu d'obligar-lo a dir o a fer alguna cosa contrària a la seva voluntat, o bé d'inhibir alguna acció o pensament.

**Denúncia interna no provada:** quan les evidències indiquen que no hi ha hagut assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, o que no hi ha suficients evidències per provar que aquest s'ha produït. Una denúncia interna no provada, feta amb bona fe, no hauria de comportar conseqüències. Caldria, però, que l'organització adoptés mesures de prevenció, sensibilització i/o formació.

**Desigualtat de tracte:** manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres.

**Detecció:** la posada en funcionament de diferents instruments teòrics i tècnics que permetin identificar i fer visible la problemàtica de la violència masclista, tant si apareix de forma precoç com de forma estable, i que permetin també conèixer les situacions en les quals s'ha d'intervenir, per tal d'evitar-ne el desenvolupament i la cronicitat.

**Discriminació:** aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que es fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.

**Discriminació directa per raó de sexe i d'orientació sexual:** la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe o la seva orientació sexual, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar directament per raó de sexe i d'orientació sexual.

**Discriminació indirecta per raó de sexe i d'orientació sexual:** la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe o d'una orientació sexual en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe o orientació sexual, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar indirectament per raó de sexe i d'orientació sexual.

**Garantia d'indemnitat davant represàlies:** dret a no patir cap tracte advers com a conseqüència de la presentació de la queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. Aquesta situació es considera també discriminació per raó de sexe. Relacionat amb represàlia discriminatòria.

**Gènere:** concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre dones i homes que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten variacions entre cultures, per tant, són susceptibles de modificació, reinterpretació i reconstrucció.

**Indicador:** dada o conjunt de dades que ajuden a mesurar objectivament l'evolució d'un procés o d'una activitat.



**Inversió de la càrrega de la prova:** és un principi processal amb el qual es pretén salvar la inadequació del principi que encara està vigent del dret civil (article 1214 del Codi civil) que indica que “incumbeix la prova de les obligacions a la persona que reclama el seu compliment”. Donada la dificultat probatòria de lesions de drets fonamentals i de conductes discriminatòries, el Tribunal Constitucional, des de la Sentència 38/1981, va permetre la flexibilitat de la càrrega de la prova en ambdues qüestions. Aquesta inversió de la càrrega de la prova suposa que, davant la presència d'indicis suficients per part de la persona que afirma ser objecte de discriminació o veu lesionats els seus drets fonamentals, és a l'altra part (a l'empresa) a qui pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada, objectiva i subjecta a les previsions legals i reglamentàries que són d'aplicació. En el cas que no es pugui provar la correcció de la seva conducta, es presumirà existent la discriminació o lesió de drets al·legada.

**Mesures cautelars:** conjunt d'accions o decisions que es prenen de manera motivada quan hi ha indicis d'assetjament sexual o per raó de sexe, sense perjudicar el resultat final, i que es poden adoptar com a garantia de la protecció de les parts implicades.

**Mesures de resolució:** procés d'intervenció definit a l'organització per a fer front a les comunicacions i denúncies d'una situació d'assetjament o d'assetjament per raó de sexe.

**Mesures preventives:** conjunt d'accions (definides, planificades, dutes a terme i avaluades) que tenen l'objectiu que no es produeixi cap assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.

**Multidiscriminació:** la concurrència de diversos factors de discriminació, les conseqüències dels quals, per a la persona que els pateix, poden ser superior a la simple suma de discriminacions que la componen (per exemple, quan conflueixen elements de gènere i raça, classe social, gènere i discapacitat, orientació sexual i edat, etc.). La multidiscriminació suposa un atac més greu al dret d'igualtat de tracte i no discriminació.

**Perspectiva de gènere:** tècnica d'anàlisi que pren en consideració les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat i àmbit d'una intervenció.

**Política de conciliació:** actuació que pretén incrementar la qualitat de la vida personal i laboral dels treballadors i treballadores i permetre més compatibilitat entre totes dues.

**Procediment:** mesures, regles i/o actes concrets, establerts formalment, que s'adrecen a l'abordatge d'una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

**Protocol:** instrument negociat amb els agents implicats que engloba un conjunt de mesures de prevenció i d'abordatge davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

**Prevenció:** el conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne la normalització, i les encaminades a sensibilitzar la ciutadania, especialment les dones, en el sentit que cap forma de violència no és justificable ni tolerable.

**Reparació:** el conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars, preses pels diversos organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència masclista, que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda.

**Represàlia discriminatòria:** tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament

a què és sotmesa o ha estat sotmesa. Relacionat amb garantia d'indemnitat davant represàlies.

**Rols de gènere:** són expectacions en relació amb el comportament i les actituds adients per a homes i dones.

**Seguiment:** procés de treball que s'orienta a la recopilació periòdica d'informació per controlar els resultats d'una intervenció d'acord amb determinats criteris o indicadors.

**Sensibilització:** el conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions en l'imaginari social que permetin avançar cap a l'eradicació de la violència masclista.

**Victimització secundària o revictimització:** el maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions d'assetjament com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits, quantitatius i qualitatius, de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades provinents d'altres agents implicats.

## Annex 5. Declaració responsable de lectura i acceptació del protocol

### DECLARACIÓ RESPONSABLE I ACCEPTACIÓ DEL PROTOCOL PER PART DEL PERSONAL D'ACTUA SCCL

#### Dades personals

Nom i cognoms

Nom sentit

NIF/NIE

Sexe

H  D  No binari

Àrea i/o secció

Centre de treball

Lloc de treball

#### Manifesto *(indicar amb una creu)*

Que en data ..... se m'ha lliurat una còpia del Protocol per la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere d'ACTUA SCCL.

Que entenc la seva funcionalitat

Que accepto les seves disposicions, en tant que evitaré qualsevol tipus de conducta o actitud que pugui considerar-se assetjadora, que procuraré contribuir al manteniment d'un entorn estable, sa, segur i respectuós amb tothom amb qui tingui una relació laboral, i que actuaré en conseqüència seguint les orientacions del Protocol en cas de succeir-se algun fet assetjador.

Localitat i data

Signatura

## Annex 6. Model de formulari de denúncia interna del protocol

Codi del cas: .....

### Formulari de denúncia interna. Protocol d'Assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere

#### Dades de la persona denunciant

Nom i cognoms	NIF/NIE	Sexe <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> No binari
Àrea i/o secció	Centre de treball	
Lloc de treball	Empresa o entitat (Si no és personal municipal)	
Telèfon de contacte	Adreça electrònica	

#### Identificació de la persona afectada (Si no és la persona denunciant)

Nom i cognoms	NIF/NIE	Sexe <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> No binari
Àrea i/o secció	Centre de treball	
Lloc de treball	Empresa o entitat (Si no és personal municipal)	
Telèfon de contacte	Adreça electrònica	

#### Relat dels fets

(Concretar el motiu, adjuntar-hi documentació justificativa, si escau)

---

**Identificació de la/les persones presumptament responsables dels fets**

---

Nom i cognoms

NIF/NIE

Sexe

 H  D  No binari

Àrea i/o secció

Centre de treball

Lloc de treball

Empresa o entitat (Si no és personal municipal)

---

**Documentació**

---

 Si. Especifiqueu-la No.

---

**Sol·licitud**

---

Sol·licito l'activació del Protocol per la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere d'ACTUA SCCL.

Localitat i data

Signatura de la persona interessada

---

Per activar el protocol cal que la persona afectada signi el consentiment d'aquesta sol·licitud

---

## Annex 7. Document de consentiment informat

### Document de consentiment informat per a la investigació de situacions d'assetjament

---

....., amb DNI/NIE núm....., persona treballadora de l'àrea i/o secció de .....

Autoritzo la Comissió d'investigació i valoració d'assetjament a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball i a les meves funcions dins del centre de treball en el qual presto serveis, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi es puguin derivar, en aplicació del Protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere d'ACTUA SCCL.

Així mateix, manifesto que:

- a) He estat informada/informat que, a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritzo, hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació del sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, i, si fos el cas, per les dades mèdiques, Llei 21/2000, sobre els drets d'informació relativa a la salut i l'autonomia, la documentació clínica, Llei 41/2002, reguladora de l'autonomia de la persona pacient i drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica.
- b) Conec el contingut del Protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere d'ACTUA SCCL, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.
- c) Tinc coneixement que la Comissió d'investigació i valoració té l'obligació d'informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.

---

Localitat i data

Signatura

## Annex 8. Informe de la Comissió d'Investigació

Codi del cas: .....

**Informe de la Comissió d'investigació i valoració en situacions d'assetjament a la feina**

**Data de la recepció de la sol·licitud d'intervenció** \_\_\_\_\_

### **Dades personals de la persona sol·licitant**

Nom i cognoms

NIF/NIE

Sexe

H  D  No binari

Àrea i/o secció	Centre de treball
Lloc de treball	Empresa o entitat (Si no és personal municipal)
<b>Motiu/s de la sol·licitud d'intervenció</b>	
<input type="checkbox"/> Assetjament sexual <input type="checkbox"/> Assetjament per orientació sexual i/o identitat de gènere	<input type="checkbox"/> Assetjament per raó de sexe <input type="checkbox"/> Altres tipus de discriminacions: Especifiqueu-les
Descripció dels fets:	
<b>Metodologia utilitzada en l'estudi</b>	

### Conclusions de la Comissió d'Investigació i Valoració

Indicis d'assetjament                       No hi ha indicis d'assetjament                       Altres tipus de conflictes

Altres diagnòstics. Especifiqueu-los:

Consideracions i aclariments:

### Mesures correctores (en cas d'haver estat assetjament)

Localitat i data

Signatura de les persones membres de la Comissió

S'entrega l'informe a la persona denunciant/s

S'entrega l'informe a la persona denunciada/des

Lloc i data: .....,.....de ..... 20....

Lloc i data: .....,.....de ..... 20....

Signatura:

Signatura:



## Annex 9. Informe de seguiment anual

**Informe de seguiment anual: Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere a ACTUA SCCL.**

---

### QUEIXES

---

Nombre total de queixes transmeses a la Comissió de Referència del Protocol d'Assetjament

Tipologia d'assetjaments (*indicar nombre al costat*):

..... Sexuals

..... Per raó de sexe

..... Per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere

..... Altres (*quins?*):

DENÚNCIES	
Nombre total de denúncies internes transmeses a la Comissió de Referència del Protocol d'Assetjament: .....	
Tipologia d'assetjaments ( <i>indicar nombre al costat</i> ):	
..... Sexuals	
..... Per raó de sexe	
..... Per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere	
..... Altres ( <i>quins?</i> ):	

**ACTUACIONS EXTERNES (Via administrativa/via judicial)**

Nombre d'actuacions externes sol·licitades i tipologia.

**DADES DESAGREGADES PER SEXE**

Dades desagregades per sexe de les persones que han sol·licitat acompanyament i/o presentat queixa/denúncia interna/ denúncia externa: via administrativa/judicial.

**MODIFICACIONS I NOVES ADAPTACIONS AL PROTOCOL**

Indicar si ha estat en el contingut del protocol, en la documentació annexa (sol·licitud, informes, etc.), en les persones membres de la comissió.

....., a ..... de/d' ..... de .....

Signatura de la Comissió de Referència del Protocol d'Assetjament.

## Annex 10. Persones de referència del protocol

ACTUA SCCL, conjuntament amb la representació dels treballadors, ha acordat la relació de les persones de referència tal i com estableix l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes.

Aquesta relació es pot revisar i s'actualitza en cas de canvi d'alguna de les persones membres. Els noms, cognoms i contacte d'aquestes persones de referència han de ser publicades i accessibles per a tota la plantilla mitjançant tots els canals de comunicació (apartat 7.1) de que disposa l'organització.

Les **persones de referència** d'ACTUA SCCL són:

NOM I COGNOMS	CÀRREC/OCUPACIÓ	CONTACTE
.....	Agent d'Igualtat	.....@.....
.....	.....	.....@.....
.....	.....	.....@.....
.....	Representant Sindical	.....@.....
.....	Representant Sindical	.....@.....

També s'ha creat una adreça .....@....., de consulta exclusiva de les persones de referència, que garanteix la confidencialitat i agilitza els tràmits.

Les seves funcions de les persones de referència 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'organització, 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.

Per prendre decisions de mesures de resolució han de reunir-se com a mínim tres quarts parts d'aquest equip, 3 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.