

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat sexual

Guia de prevenció i actuació dels assetjaments, discriminacions i violències sexuals



Aquest protocol ha estat redactat per la Comissió de cultura i gènere de l'APGCC i l'oficina tècnica de l'Associació, amb el suport i guiatge de Cooperativa Barabara Educació.

Coordinació: Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya



L'APGCC és una entitat formada per més de 700 professionals de la gestió cultural procedents de tots els àmbits i especialitats.

Publicació de juliol de 2022

Aquesta guia està subjecta a la llicència de Reconeixement No Comercial Sense Obra Derivada 3.0 de Creative Commons. Si voleu veure una còpia d'aquesta llicència, accediu a o envieu una carta sol·licitant-la a Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View.

1. Introducció	5
2. Declaració institucional	5
3. Objectiu del protocol	6
4. Àmbit d'aplicació i confidencialitat	7
5. Marc Conceptual	7
Assetjament sexual	7
Assetjament per raó de sexe	8
Assetjament per raó d'orientació sexual	8
Assetjament per raó de la identitat de gènere	9
Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o d'identitat de gènere	9
Assetjament d'intercanvi <i>quid pro quo</i>	9
Assetjament ambiental	9
Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat	9
6. Procediment i fases del procés	11
Actuacions preventives	11
Actuacions d'intervenció	11
Fase 1: Comunicació i assessorament	11
Fase 2: Denúncia interna i recollida d'informació	13
Informe de conclusions	13
Fase 3: Resolució	14
7. Principis i garanties	15
8. Faltes i sancions	16
Classificació de faltes	16
Fonts*:	16
Mesures cautelars	19
Mesures sancionadores	20
Les vies externes: administrativa i judicial	20
La via administrativa	21
La via judicial	21
9. Annexos	23
Annex 1. Marc legal. Principals referències normatives	23
Normativa catalana	23
Normativa estatal	23
Normativa europea	24
Annex 2. Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere	25
Annex 3. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament	26

Annex 4. Recomanacions per a la realització d'entrevistes en situacions d'assetjament laboral	28
Estàndards comuns	28
Estàndards específics:	28
Annex 5. Comissió d'acollida i seguiment i Comissió d'actuació	29
Comissió d'acollida i seguiment	29
Comissió d'actuació i seguiment	29
Annex 6. Model de denúncia interna	30

1. Introducció

El protocol que presentem a continuació és fruit de la feina i l'interès de l'associació per posar en relleu valors que volem que ens defineixin i caracteritzin: la igualtat i la condemna de la violència masclista.

S'ha fet pensant en totes les persones que, d'una manera o d'altre, directament o indirecta, formen part, treballen i/o col·laboren amb l'Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya (APGCC), com són totes les persones membres, l'equip d'oficina tècnica i les diferents modalitats de participació.

El treball en pro de la igualtat de gènere es tradueix en la defensa i la promoció de la igualtat entre persones i en la tolerància zero a qualsevol forma de discriminació, assetjament i/o violència per raó de sexe o d'orientació sexual. Entenem que totes les persones que pertanyen a la nostra comunitat tenen el dret que es respecti la seva dignitat, així com tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals ens relacionem per motius laborals, professionals o associatius i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis volem presentar un Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat sexual, i l'APGCC es compromet a:

- Difondre el protocol i facilitar oportunitats d'informació i de formació per a totes les persones membres i, en especial, el personal responsable per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Posar en marxa una comissió d'acollida i seguiment, formada i sensibilitzada per donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions
- Posar en marxa, si s'escau, una comissió d'actuació que segueixi tot el procediment i les seves fases.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'entitat.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i mantenint la confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El protocol que presentem tot seguit, concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament, coincidint amb el canvi de mandat de Junta Directiva i prèvia aprovació de l'Assemblea.

2. Declaració institucional

L'APGCC manifesta el seu compromís per assolir espais d'atenció, acompanyament, orientació i treball segurs, unes relacions basades en la llibertat i el respecte entre les persones i, conseqüentment, lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat sexual.

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.

Aquest Protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament. Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat per un grup de treball específic, amb membres de la Comissió de gènere de l'APGCC, l'oficina tècnica i la Junta Directiva, amb el suport de Raquel León, de Barabara Educació, i l'aprovació de la Junta Directiva de l'APGCC.

3. Objectiu del protocol

L'objectiu general d'aquest Protocol és definir el marc d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat sexual, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conductes. Addicionalment, l'APGCC marca una sèrie d'objectius específics:

- Informar, formar i sensibilitzar a totes les persones membres de l'entitat en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
- 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.
- Vetllar per un entorn professional i d'atenció on les persones es respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

4. Àmbit d'aplicació i confidencialitat

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn professional i d'atenció de l'APGCC. És d'aplicació a totes les persones treballadores, sòcies i usuàries de l'APGCC, juntament amb qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a l'APGCC.

El present protocol cobreix especialment a les persones ateses dins del marc de l'entitat, sempre que l'actuació que inicia l'aplicació del protocol es dugui a terme dins del marc de l'entitat i aquesta en tingui la competència. Les situacions d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat sexual no seran tolerades dins l'APGCC, i es vetllarà per la protecció i acompanyament de les persones afectades per la situació en la màxima confidencialitat, implicant només als òrgans creats per la seva resolució.

5. Marc Conceptual

Es considera assetjament qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Normalment, requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.

Quan parlem d'assetjament podem referir-nos a diferents tipus d'assetjament (laboral, sexual, per raó de sexe o diversitat sexual, etc.), així com en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i l'assetjada i dels diferents nivells organitzatius afectats.

Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte. Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical). En el cas de l'APGCC, aquesta situació es pot donar també entre persones sòcies i usuàries o entre aquestes i l'equip tècnic.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls 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.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Assetjament per raó de sexe

El constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés a l'atenció, el treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical). En el cas de l'APGCC, aquesta situació es pot donar també entre persones sòcies i usuàries o entre aquestes i les persones professionals.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual d'una persona.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

Assetjament per raó d'orientació sexual

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament per raó d'identitat de gènere

Assetjament per raó de la identitat sexual inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, pansexuals, intersexuals, queer, +, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, així com envers persones no binàries.

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

La doctrina científica i la jurisprudència distingeixen entre:

Assetjament d'intercanvi quid pro quo

Vinculat expressament a l'assetjament sexual, l'assetjament d'intercanvi es produeix quan 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 l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, implicant un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral o d'actuació: és a dir, tota persona jeràrquicament superior, sigui treballador/a, membre de la Junta Directiva de l'entitat o la persona que el representi legalment.

Assetjament ambiental

Vinculat tant a l'assetjament sexual com per raó de sexe, l'assetjament ambiental és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment, requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament. També es distingeix en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- Assetjament horitzontal: entre companys/companyes, socis/es
- Assetjament vertical descendent: comandament – subordinat/ada
- Assetjament vertical ascendent: subordinat/ada – comandament

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

Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. La majoria de les persones que pateixen assetjament són dones.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment, de caràcter temporal).
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.

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

Es constata també l'elevada incidència de casos de multidiscriminació. Aquest fet posa de nou en evidència la dimensió de l'assetjament com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder, real i cultural, és a dir, a les desigualtats estructurals.

6. Procediment i fases del procés

Actuacions preventives

Cal proporcionar informació i formació sobre què es pot considerar una situació d'assetjament evitant que, per desconeixement, s'estigui actuant amb comportaments discriminatoris que poden ser objecte de sanció. Com a mesura preventiva és fonamental tractar amb respecte totes les persones amb les quals s'interacciona i requerir el mateix tracte per part de la resta, informant sobre comportaments o actituds que resultin ofensius i que atemptin contra la dignitat, intimitat o integritat, i sol·licitant de forma directa el cessament d'aquestes conductes.

Les accions de prevenció negociades i acordades entre els membres de la Comissió de gènere, la Junta Directiva i l'oficina tècnica, són les següents:

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació. Durant el període establert en aquest protocol l'APGCC proposa la realització de dues formacions anuals relacionades amb igualtat i gènere, així com l'enviament anual d'informació sobre el mateix tema via butlletí electrònic (entorn del 8 de març i sempre relacionat amb temes d'actualitat de l'Associació).
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació dins del sector cultural, més enllà de la mateixa comunitat formada per la base social de l'APGCC. Això es promou no només a través de l'exemple de governança i participació de la mateixa Associació (amb assemblea i sistema de treball per comissions obertes), sinó a través de la constant col·laboració horitzontal amb altres associacions i agents del sector, així com la participació en taules de treball i d'interlocució amb les administracions.
- Posar atenció sobre possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament davant la detecció.
- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per a fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.

Actuacions d'intervenció

El procediment de l'entitat es pot iniciar per comunicació o, bé, per denúncia.

Fase 1: Comunicació i assessorament

Aquesta primera fase va a càrrec de la comissió d'acollida i seguiment (vegeu annex 5), i es posa en marxa amb la comunicació dels fets a aquesta comissió.

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i actuació (fase 2), si s'escau. L'Associació es compromet a donar resposta al primer contacte en un màxim de tres dies laborables, a contar des de la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament, que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

1. La persona afectada
2. Qualsevol persona que adverteixi una conducta d'assetjament

La comunicació es formula un cop hagin passat els fets, tan aviat com sigui possible, donat l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer a través un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

Les funcions de la Comissió d'acollida són:

- Informar i assessorar la persona afectada
- Assegurar els principis i garanties estipulats en el present protocol.
- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible de constituir assetjament sexual o per raó de sexe o no.
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament sobre com s'ha de procedir. Informar a la persona afectada que en qualsevol moment pot recórrer a una via externa de resolució del conflicte
- Comentar i clarificar les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna).
- Informar dels seus drets i obligacions com a "persona de referència".
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.)
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi **presentar una denúncia**
2. Que la persona afectada decideixi **no presentar denúncia**, però la comissió d'acollida i seguiment, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, i previ consentiment de la persona afectada, la comissió ho ha de posar en coneixement de la Junta Directiva, tot respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'entitat 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 decideixi no continuar amb el procediment de cap de les formes possibles. En aquest supòsit, i per respecte a aquesta persona, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció. La comissió és 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.

En els casos on no hi hagi denuncia, la comissió d'acollida i seguiment es compromet a fer un seguiment, pròpiament, d'aquests casos a fi de vetllar pel benestar de les persones afectades.

Fase 2: Denúncia interna i recollida d'informació

L'objectiu d'aquesta fase és recollir la informació necessària per a 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'actuació** (vegeu annex 5).

Aquesta segona fase s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar informació sobre les accions que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona 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. També caldrà que informin de nou a la persona afectada que en qualsevol moment pot recórrer a una via externa de resolució del conflicte si la gravetat dels fets ho requereix, així com caldrà que li facilitin d'altres vies de suport.

Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, 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 (vegeu annex 6). La denúncia es presenta a la comissió d'actuació, que estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'associació, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les **funcions de la Comissió d'actuació i seguiment** són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta
- Entrevistar-se amb la persona denunciant. Si qui denuncia ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut
- Entrevistar-se amb la persona denunciada
- Entrevistar els i les possibles testimonis
- Valorar si calen mesures cautelars
- Emetre l'informe vinculant

El procés de recollida d'informació conclou amb un informe vinculant on s'inclouin les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

Informe de conclusions

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de les persones implicades.

- Relació nominal de les persones que hagin participat en la fase d'actuació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions executades. Quan s'hagin dut a terme entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets.
- 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 patit greus alteracions, acreditades per personal mèdic
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant

La comissió d'actuació és responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat de la documentació generada durant la segona fase. L'APGCC posarà a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia. L'informe de la comissió d'actuació es remet a la gerència i/o presidència de l'APGCC, a través de l'adreça de correu electrònic gerencia@gesticultural.org. En cas que la persona que rep aquest correu estigui implicada en el cas, s'habilitarà una altra adreça per fer arribar aquest informe.

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'actuació, la persona o persones amb màxima autoritat dins l'Associació (Presidència per l'àmbit associatiu i Gerència per l'àmbit laboral) reben aquest informe per fer-ne una valoració i emetre una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim passats vint dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

Tal com ja s'ha indicat a la segona fase, també en aquesta tercera la valoració i la resolució es faran sempre des d'un principi de presumpció de veritat, i caldrà posar l'atenció en la resposta que vol donar l'associació en funció de la gravetat dels fets.

- **Si hi ha una evidència de l'existència d'una situació d'assetjament:** inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores o sancionadores segons el grau de gravetat de les faltes comeses (vegeu punt 8), ja sigui en l'àmbit societari com a l'àmbit tècnic o laboral.
- **Si no hi ha una evidència clara de l'existència d'una situació d'assetjament:** arxivament de la denúncia a escala interna. A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

7. Principis i garanties

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

Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'entitat.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

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.

Suport de persones formades

- L'organització compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- 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

Durant el procediment i fins al tancament, les comissions encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'entitat adoptar mesures cautelars, recollides al punt 8, faltes i sancions. Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de l'atenció psicosocial, les condicions de treball, salarials i/o atenció de la persona assetjada i han de ser acceptades per les persones implicades.

Vigilància de la 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. O en el cas de les persones sòcies, un informe del seu centre de salut de referència. 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. No podrà considerar-se així, però, en el cas de les persones sòcies.

8. Faltes i sancions

Classificació de faltes

Fonts*:

- ESCOLA D'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA DE CATALUNYA. 2010. *Guia per a l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya*, Barcelona: Generalitat de Catalunya – Departament de Governació i Administració Públiques, p. 19-22 (ISBN 978-84-393-8294-2).
- DIRECCIÓ GENERAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN EL TREBALL. 2009. *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*, Barcelona: Generalitat de Catalunya – Departament de Treball, Llicència 3.0 de Creative Commons, p.15-19.
- LLEI 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

**Els tres documents descriuen explícitament quines són les conductes i actituds que es consideren: assetjament sexual assetjament per raó de sexe assetjament per raó d'orientació sexual discriminació per raó d'identitat de gènere i la consideració de la sanció.*

Pel que fa a la **definició de falta lleu** com a incorrecció amb els companys i companyes, superiors i superiores i amb els subordinats i subordinades i es consideren com a falta lleu, a més d'altres, els comportaments i actituds següents:

- A. Fer comentaris sexuals obscens o compliments ofensius
- B. Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques o fer reiterades peticions per obtenir cites
- C. Fer gestos obscens o mirades lascives, sempre que no sigui dirigit directament contra una persona en concret. En aquest supòsit s'ha de considerar falta greu.
- D. Ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones per raó del seu sexe o la seva orientació sexual, sempre que no sigui dirigit directament contra una persona en concret. En aquest últim supòsit s'ha de considerar falta greu.
- E. Ridiculitzar o menystenir les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe, sempre que no sigui dirigit directament contra una persona en concret. En aquest supòsit s'ha de considerar falta greu.
- F. Fer comentaris homòfobs i insults basats en l'orientació sexual.
- G. Qualsevol comportament no relacionat que pugui ser considerat ridiculitzant o vexatori dirigit a algun col·lectiu per raó del seu sexe o orientació sexual.
- H. Utilitzar expressions vexatòries, per qualsevol mitjà, que incitin a exercir la violència contra les persones, per causa d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, de manera intencionada.
- I. Emetre intencionadament expressions vexatòries que incitin a la violència i tinguin connotacions homofòbiques, bifòbiques, o transfòbiques, en discursos, intervencions públiques, conferències o qualsevol altra activitat semblant que es dugui a terme a l'entitat
- J. Realitzar actes que comportin aïllament, rebuig o menyspreu públic, notori i explícit de persones per causa d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Pel que fa a la **definició de falta greu**, els comportaments i actituds següents:

- A. Fer comentaris sexuals obscens sobre una persona.
- B. Fer insinuacions o indirectes sexuals.
- C. Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- D. Adreçar-se a una persona de manera denigrant, obscena o ofensiva pel seu sexe o per la seva condició sexual.
- E. Escriure a algú cartes, notes o missatges amb connotacions sexuals de caràcter ofensiu.
- F. Invitar persistentment algú a participar en activitats socials o lúdiques, tot i que la persona hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- G. Usar gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit per decorar el lloc de treball.
- H. Fer oferiments d'intimitat en moments personals delicats.
- I. Ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe o orientació sexual.
- J. Ridiculitzar o menystenir una persona que assumeix tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- K. 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 dels companys i companyes de feina.
- L. Fer comentaris homòfobs i insults basats en l'orientació sexual dirigits a una persona, utilitzant termes grollers i expressions ofensives.
- M. Ignorar aportacions, comentaris o accions de les persones per raó del seu sexe o condició sexual.
- N. Anomenar algú que està en procés de reassignació sexual, o que ja ha finalitzat aquest procés, pel nom que tenia abans d'iniciar-lo, amb intenció d'ofendre. Tractar algú que està en procés de reassignació sexual, o que ja ha finalitzat aquest procés, com si fos del gènere contrari al nou sexe.
- O. Qualsevol comportament no relacionat que pugui ser considerat ridiculitzant o vexatori dirigit a algú per raó del seu sexe o condició social.
- Q. Fer denúncia falsa de qualsevol comportament sancionat en aquest règim disciplinari.
- R. Vulnerar la confidencialitat que exigeix aquest reglament.
- S. Usar expressions vexatòries que incitin a exercir la violència contra les persones, identitat de gènere o expressió de gènere, de manera intencionada i reiterada.

Pel que fa a la **definició de falta molt greu** com a discriminació per raó de sexe i de condició o orientació sexual, com a assetjament sexual i com a abusos i actes de violència sexual, es consideren com a falta molt greu, a més d'altres, els comportaments i actituds següents:

1. Són considerats comportament discriminatori, a més d'altres, els comportaments i actituds següents:

- A. Assignar a una dona, pel fet d'estar embarassada o ser mare, tasques de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- B. Assignar a una dona, pel fet d'estar embarassada o ser mare, tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals).
- C. Negar les possibilitats de promoció laboral per raó de sexe o orientació sexual.
- D. Negar un lloc de treball per raó de sexe o orientació sexual.
- E. Denegar arbitràriament a algú els permisos o llicències als quals té dret, o té reconeguts per qualsevol norma, per raó de maternitat, paternitat o matrimoni.
- F. Mostrar conductes discriminatòries per la condició sexual d'una persona.
- G. No deixar que algú que està en procés de reassignació sexual, o que ha finalitzat aquest procés, faci servir els vestidors, lavabos i instal·lacions propis del nou gènere.
- H. Qualsevol altre comportament que suposi discriminació social per raó de sexe i orientació sexual.
- I. Convocar qualsevol mena d'activitat pública que tinguin per objecte la incitació a l'odi, la violència o la discriminació de les persones LGBTI

2. Són considerats assetjament sexual, a més d'altres, els comportaments i actituds següents:

- A. Prometre un tracte de preferència o millores laborals i/o acadèmiques a canvi d'obtenir favors sexuals.
- B. Fer peticions clares i demandes de favors sexuals a algú sota amenaça i/o coacció.
- C. Oferir cites compromeses o trobades sexuals o fer pressió per concretar-les.
- D. Qualsevol comportament que tingui per objecte l'obtenció de favors sexuals d'algú sense que manifesti voluntat de donar-los.
- E. L'assetjament o el comportament agressiu cap a persones o els seus familiars per causa d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Són considerats **abús i/o agressió sexual**, a més d'altres, els comportaments i actituds següents:

- A. Agredir sexualment.
- B. Provocar un contacte físic deliberat i no sol·licitat o no desitjat (tocar, acariciar, pessigar, fer petons, fer massatges, agafar).
- C. Dur a terme acorralaments, grapejades, fregaments, tocaments, agressions, etc. a algú.
- D. Tocar intencionadament o de manera que sembli accidental les parts sexuals del cos d'algú sense que ho sol·liciti ni ho desitgi.
- E. Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de forma innecessària.
- F. Apropar-se físicament de manera excessiva a algú, envaint el seu espai físic reiteradament.
- G. Amençar, coaccionar, intimidar o agredir de qualsevol manera algú si no accedeix a fer algun acte de tipus sexual quan no es produeixi dins de l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual.
- H. Difondre per algun mitjà de comunicació imatges amb contingut sexual d'una persona o qualsevol de les actituds o comportaments recollits en el present protocol.

- I. Qualsevol comportament que suposi un contacte físic o una intimidació entre l'agressor o agressora i la víctima amb finalitats sexuals.

En els casos de faltes molt greus o d'abús o agressió sexual, les comissions a càrrec han d'informar a la persona afectada de totes les vies de suport extern que té al seu abast, així com que en qualsevol moment pot recórrer a una via externa de resolució del conflicte i denúncia.

Mesures cautelars

En funció del risc o dany de la persona assetjada, un cop s'hagi iniciat el procediment i fins al seu tancament, les comissions encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'entitat adoptar mesures cautelars si ho troben necessari o recomanable, sempre fent prevaldre la salut física, emocional i laboral de la persona o persones denunciants. La comissió d'actuació ha d'estar receptiva a qualsevol indicador o situació que requereixi l'activació d'aquestes mesures cautelars, així com de les peticions o necessitats de la persona afectada.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, poden ser mesures cautelars:

- Canvi de lloc de treball
- Reordenació del temps de treball
- Permís retribuït
- Baixa laboral
- Etc.

En cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un perjudici en les seves condicions de treball i/o salarials.

En cas que l'assetjament es doni entre persones sòcies, les mesures cautelars fan referència a la limitació temporal de participació en les activitats grupals i comunitàries (formacions, jornades, sessions de treball o reunions de grups de treball o comissions). En cap cas pot suposar una limitació de l'atenció professional individual.

La implementació d'aquestes mesures han de ser acceptades per la persona assetjadora. En el cas que no s'acceptin, les comissions es reserven el dret d'aplicar les mesures sancionadores que considerin.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades. L'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb totes les parts que intervenen en aquest Protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre per tal de garantir una atenció integral d'assistència, protecció, recuperació i reparació adequada i evitar així la victimització secundària (o revictimització).

Mesures sancionadores

Les comissions tenen el dret d'aplicar les mesures sancionadores pertinents, en funció del grau de gravetat de les faltes comeses.

La comissió encarregada podrà prendre com a exemple d'aplicació de mesures sancionadores les proposades pel conveni col·lectiu regulador, en aquest cas el [Conveni col·lectiu d'oficines i despatxos](#).

En aquest sentit, a tall d'exemple i sense ànim exclouent ni limitador, podrien ser mesures sancionadores:

- **Per faltes lleus:** amonestació per escrit o suspensió de feina i sou d'un dia. En l'àmbit associatiu podria ser la limitació de participació en òrgans de govern i participació o activitats organitzades per l'APGCC durant un temps curt.
- **Per faltes greus:** suspensió de feina i sou de fins a quinze dies. En l'àmbit associatiu podria ser la limitació de participació en òrgans de govern i participació o activitats organitzades per l'APGCC durant un temps més llarg.
- **Per faltes molt greus:** suspensió de feina i sou de fins a 60 dies o rescissió del contracte de treball. En l'àmbit associatiu, limitació de participació en qualsevol activitat o comissió de l'APGCC o, fins i tot, l'expulsió de l'associació.

Tanmateix, tot això queda vinculat sempre amb el procediment paral·lel que es pugui dur a terme per vies externes: administrativa i judicial, especificades a continuació.

Les vies externes: administrativa i judicial

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial. L'oportunitat i conveniència de cada procés depèn de diferents factors que cal considerar. Entre d'altres; la gravetat i l'abast de l'incident o incidents i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències de poder, d'estatus, etc.).

És recomanable acudir, en primer lloc, a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial laboral. L'actuació de la Inspecció de Treball (via administrativa) no solament té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici, sinó que els fets constatats en aquesta actuació tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior. La via judicial penal s'hauria d'utilitzar des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delictes.

La via administrativa

L'actuació de la Inspecció de Treball consisteix a investigar quina ha estat l'actuació de l'empresa davant del coneixement d'uns fets d'assetjament. En determinats casos, la mateixa Inspecció de Treball és la que comunica formalment aquests fets a l'empresa.

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, si no l'empresa, en tant que organisme encarregat de vetllar perquè:

- L'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin els casos d'assetjament;
- En l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament
- Que s'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

La via judicial

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

1. Jurisdicció laboral

Des del punt de vista laboral, la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica, en els articles 177 i següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques. Amb aquest procediment judicial es podrà concloure, dins dels termes següents:

Declarar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o llibertat infringits.

Declarar la nul·litat radical de l'actuació de l'ocupador, associació patronal, administració pública o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada.

Ordenar la cessació immediata de l'actuació contrària a drets fonamentals o a llibertats públiques, o si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o l'obligació de dur a terme una activitat omesa, quan una o una altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.

Restablir el demandant en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la indemnització que pugui pertocar en els termes establerts en l'article 183.

També és possible que la persona assetjada, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l'extinció de la relació laboral en exercici de l'article 50 de TRLET. En aquest cas, en via judicial es determinaria si es presenta alguna de les causes de l'article 50.1 de TRLET i, en concret, si hi ha "(...) incompliment greu de les seves obligacions per part de l'empresari" que habiliti la persona afectada a sol·licitar-ne l'extinció per la seva pròpia voluntat.

2. Jurisdicció penal

Finalment, l'assetjament sexual en el treball pot ser constitutiu de delictes. L'assetjament sexual laboral està tipificat com a delictes en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, del Codi penal. Hi ha 4 vies de resolució de les situacions d'assetjament.

En aquest precepte es defineix l'assetjament sexual com "(...) la sol·licitud de 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 tal comportament provocar a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant (...)". A aquesta conducta se li imputa "(...) una pena de presó de tres a cinc mesos o de multa de sis a deu mesos".

Es preveuen dues possibles situacions en les quals la pena pot ser de més gravetat:

1. Que la persona culpable d'assetjament sexual hagi comès el fet prevalent se d'una situació de superioritat 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.
2. Que la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació.

D'altra banda, hi ha tipificada com a delicte la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe en l'article 314 del Codi penal. En la mesura que una conducta d'assetjament per raó de sexe es defineixi com a conducta de discriminació en el treball per raó de sexe entraria dins de la figura delictiva de l'article esmentat anteriorment.

És necessari insistir que es conegui la utilitat d'acudir a la via administrativa abans d'acudir a la via judicial laboral. Els fets declarats provats per la Inspecció de Treball en les seves actuacions no solament tenen presumpció de certesa, sinó que són el resultat d'un treball d'investigació in situ al mateix centre de treball i amb la garantia de la immediatesa, especialment en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

9. Annexos

Annex 1. Marc legal. Principals referències normatives

Normativa catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya. Articles 15.2, 19.1, 25.3, 40.8, 41.1, 45.3 i 153.
- Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública. Articles 92 h), 115 b) i 116 u).
- Decret 312/1998, d'1 de desembre, de creació dels serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- Pla interdepartamental per a la no-discriminació de les persones homosexuals i transsexuals, aprovat per Acord del Govern el 5 de setembre de 2006.
- Decret 141/2007, de 26 de juny, de creació del Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del Codi de família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del Codi de successions per causa de mort en el dret civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat 2012-2015, aprovat per Acord del Govern GOV/117/2012, de 20 de novembre (DOGC 6259, de 22.11.12).

Normativa estatal

- Constitució espanyola. Articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2.
- Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal. Articles 173, 181, 184, 191 i 314.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social. Articles 28, 34 a 37.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Articles 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14.5, 15, 48, 51 i 62.
- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones, referida al canvi d'identitat de gènere corresponent a les persones transsexuals.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Articles 14 i 95.
- Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social. Articles 115, 116 i 117.
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Articles 4.2 c) i e), i 54.2 g).

- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social. Articles 8.11, 8.12, 8.13 i 8.13.bis.
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 1370/2007, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes.

Normativa europea

- Tractat de la Unió Europea. Articles 2 i 3.
- Tractat de funcionament de la UE. Articles 8 i 19.
- Carta dels drets fonamentals de la UE. Articles 4 i 31.
- Resolució del Consell, de 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial C 157 de 27.6.1990].
- Recomanació 92/131/CEE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Declaració del Consell de 19 desembre 1991 relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclòs el Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual [Diari Oficial C 27 de 4.2.1992].
- Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual a la feina [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Carta social europea, de 3 de maig de 1996.
- Comunicació de la Comissió, de 24 de juliol de 1996, relativa a la consulta dels interlocutors socials sobre la prevenció de l'assetjament sexual a la feina.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27.11.2000. L'article 1 diu que la Directiva té com a objectiu establir un marc general per lluitar contra la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit del treball i l'ocupació, amb la finalitat que als estats membres se'ls apliqui el principi d'igualtat de tractament.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002 [Diari Oficial L 269 de 5.10.2002], que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball [Diari Oficial L 39 de 1976.2.14]
- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones a la vida local. Maig de 2006.
- Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa).
- Resolució del Parlament Europeu de 24.5.2012 sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa.
- Dictamen 2012/C 351/03, del Comitè Econòmic i Social Europeu sobre el tema "Drets dels grups vulnerables al lloc de treball i, en particular, les qüestions de discriminació basada en l'orientació sexual" (dictamen d'iniciativa). Normativa internacional

- Nacions Unides Declaració Universal dels Drets Humans, de 10.12.1948. Art. 2.
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada el 18 de desembre de 1979 per l'Assemblea General de les Nacions Unides, la qual va entrar en vigor com a tractat internacional el 3 de setembre de 1981, i el Protocol facultatiu està en vigor des de 2001.
- II Conferència Mundial de la Dona. Nairobi, 1985.
- IV Conferència Mundial de la Dona. Pequín, 1995, i revisions posteriors.
- Resolució 48/104, de 23.2.1994, de l'Assemblea General relativa a la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona. Organització Internacional del Treball
- Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), C111, de 1958.
- Resolució de 1985. Denúncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i els treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.
- Circular sobre polítiques i procediments en matèria d'assetjament sexual. Sèrie 6, núm. 543 (rev.1), de 29.9.2004.

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

Encara que de moment no vulguis denunciar o posar fi a la relació, és recomanable assessorar-se, buscar informació i compartir amb persones properes la situació que estàs vivint per tenir eines i poder ser conscient dels mateixos recursos i dels que et poden oferir.

És convenient que comuniquis a la persona assetjadora que rebutges el seu comportament, les seves actituds o pretensions i sol·licitis que posi fi a l'assetjament.

Altres recomanacions són:

- Explicar-ho a persones de confiança.
- Obtenir informació dels mateixos drets i la legislació.
- Acumular proves de l'assetjament: guardar correus electrònics, whatsapps, gravacions de veu i de trucades, vídeos, etcètera. Tot això pot servir judicialment.
- Registrar per escrit els episodis d'assetjament identificant dia, hora, lloc i fets.
- Anotar nom i cognoms, adreça i DNI dels possibles testimonis.
- Fer-ho saber a algun superior jeràrquic; és important que la persona escollida tingui sensibilitat amb la qüestió i es pugui generar una complicitat.
- Fer-ho saber al personal tècnic de prevenció de riscos laborals, la persona encarregada de les unitats de gènere, delegats sindicals, si n'hi ha.
- Si t'està afectant la salut (ansietat, insomni, depressió, etc.) explica-ho al teu metge o metgessa. El primer és cuidar-te.

Annex 3. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament

A LA PERSONA RESPONSABLE DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT DE L'APGCC

(Escrit que s'ha de presentar a l'Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya, APGCC, en format paper en un sobre tancat amb la relació dels fets que motiven la sol·licitud)

SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ DE LA COMISSIÓ TÈCNICA ASSESSORA

DADES DE LA PERSONA SOL·LICITANT

Nom i cognoms:

DNI:

Adreça postal:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Vinculació amb l'APGCC:

S'adjunta a aquesta sol·licitud un sobre tancat amb la relació dels fets que motiven la intervenció de la comissió pertinent.

Signatura:

Nom i cognoms:

Lloc i data:

COMUNICACIÓ DELS FETS QUE MOTIVEN LA SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ DE LA COMISSIÓ TÈCNICA ASSESSORA

DADES DE LA PERSONA SOL·LICITANT

Nom i cognoms:

DNI:

Adreça postal:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Vinculació amb l'APGCC:

DADES DE LA PERSONA RESPECTE A LA QUAL ES DEMANA LA INTERVENCIÓ

Nom i cognoms:

Adreça postal (si es coneix):

Adreça electrònica (si es coneix):

Telèfon (si es coneix):

Vinculació amb l'APGCC:

EXPLICACIÓ DELS FETS QUE MOTIVEN LA SOL·LICITUD DE LA COMISSIÓ TÈCNICA ASSESSORA

Expliqueu els fets que motiven aquesta sol·licitud i que voleu posar en coneixement de la Comissió Tècnica Assessora.

DOCUMENTACIÓ ADJUNTA (si s'escau)

Adjunteu, si s'escau, documentació que fonamenti la petició.

ALTRES CONSIDERACIONS

Feu constar qualsevol altra consideració que cregueu convenient.

Signatura:

Nom i cognoms:

Lloc i data:

Annex 4. Recomanacions per a la realització d'entrevistes en situacions d'assetjament laboral

Segons el [Protocol marc de Catalunya per a una intervenció coordinada contra la violència masculista \(2009\)](#), existeixen uns estàndards o criteris comuns per a totes les atencions, i n'existeixen d'específics segons el tipus de situació d'assetjament.

Estàndards comuns

1. Sobre l'atenció a les persones que hi intervenen:

- Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i han de ser garantits.
- La persona que pateix assetjament ha de tenir una persona de referència.
- En primer terme, cal fer una escolta activa i proactiva.
- Informar de manera clara i comprensible de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les possibles vies de resolució de la situació d'assetjament que pateixen o que estan en risc de patir.
- Acompanyar les persones en l'expressió i aclariment de la situació viscuda, i personalitzar
- l'atenció a partir de la comprensió de la seva demanda, la valoració de les seves expectatives i el respecte dels seus ritmes.
- Aquesta atenció ha de ser integral i ha de tenir en compte la diversitat entre les persones afectades i les especificitats de l'assetjament.
- Defugir la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives. Cal facilitar nous elements en el discurs que ajudin a la reformulació i a la reflexió conjunta. Cal evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.
- Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que rebutgin els recursos oferts.
- Valorar si escau la derivació a altres serveis o assessorar, tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix assetjament.

2. Sobre l'entorn i l'espai per a l'atenció:

- Facilitar un espai d'atenció personalitzada adequat, confortable, que permeti la confidencialitat, l'expressió de sentiments, que ofereixi un clima de confiança suficient per a la lliure expressió del relat, de les emocions i ofereixi també seguretat.
- Facilitar uns espais adequats per evitar que les atencions siguin visibles a terceres persones.
- Evitar la coincidència amb la persona presumptament autora dels fets.
- Evitar interrupcions.

Estàndards específics:

- Valorar l'estat emocional de la persona assetjada i si hi ha risc per a la seva seguretat o per a la seva salut, i oferir-li el servei de vigilància de la salut.
- Informar-la de tot el procediment i oferir-li suport legal.
- Mantenir especial sensibilitat i respecte a les persones, per tal com es treballa amb informació seva privada i íntima.

- Fer saber a la persona assetjada que no està sola i que el que ha passat no és culpa seva.
- Deixar el temps que necessiti la persona assetjada per prendre les seves pròpies decisions.
- Abstenir-se de valoracions i prejudicis. No emetre judicis sobre les persones o accions i defugir estereotips i estigmatitzacions.
- No imposar un ritme estricte. Respectar les dificultats per expressar-se i per parlar que tinguin la víctima i tots els implicats, generant confiança i protecció. Facilitar l'expressió d'emocions.
- Ser flexible i pacient.
- No utilitzar frases fetes.
- Transmetre que les reaccions i dificultats que té són normals.
- Considerar la necessitat d'assessorament.
- Oferir informació de caràcter opcional sobre recursos socials i de suport que poden ser útils a la persona assetjada.

Annex 5. Comissió d'acollida i seguiment i Comissió d'actuació

Comissió d'acollida i seguiment

És el grup de persones designat per a acollir les denúncies en un primer terme. Són el primer contacte, i condueixen i orienten les persones afectades durant la primera fase del procés, abans que s'interposi cap denúncia.

L'acollida i el seguiment es farà a càrrec de les dues persones de la Comissió de Cultura i Gènere que formen part de la comissió d'actuació.

Si alguna d'aquestes persones està implicada en un dels casos, queda exclosa automàticament del procés d'avaluació iniciat.

Comissió d'actuació i seguiment

És el grup de persones a càrrec de la conducció de la fase central d'un procediment. Tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva.

La comissió sempre estarà formada per 2 persones de la Junta Directiva, 2 persones de la Comissió Cultura i Gènere i una persona de l'Oficina tècnica.

Si alguna d'aquestes persones està implicada en un dels casos, queda exclosa automàticament del procés d'avaluació començat.

Annex 6. Model de denúncia interna

Espai reservat per al Registre d'Entrada

Núm. d'Expedient

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ⁽⁷⁾

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms DNI/NIE

Edat Sexe

dona home

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms DNI/NIE

Edat Sexe

dona home

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

Relat dels fets ⁽⁸⁾

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

⁷ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

⁸ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo

Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia? Si
No

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona/es de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament
No-existència d'evidències d'una situació d'assetjament.....

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia
Nom i cognoms

Signatura de la persona que denuncia

Dades de contacte

Lloc i data

Aquest és el model de denúncia elaborat al si del Consell de Relacions Laborals.

Annex 7. Circuits d'assetjament discriminatori o assetjament sexual entorn laboral i marc associatiu

Font: Fede.cat



