

Dimarts, 17 de desembre de 2013

**ADMINISTRACIÓ LOCAL****Ajuntament de Sant Climent de Llobregat****EDICTE**

El Ple d'aquest Ajuntament de Sant Climent de Llobregat, en sessió plenària celebrada el dia 28 de novembre de 2013, va acordar l'aprovació del Protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i orientació sexual dins l'ajuntament de Sant Climent de Llobregat.

**ANNEX.****1. INTRODUCCIÓ.**

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

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

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

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

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

Per aquest fets detallats, l'objectiu principal del Protocol és articular les vies de prevenció, protecció i resposta contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual en marc de les relacions laborals.

Finalment, fer explícit que el Protocol per a la prevenció i actuació en d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat ha estat possible gràcies al treball conjunt de la Regidoria de Recursos Humans, la Regidoria de Serveis Socials i Igualtat i la representació sindical de les persones treballadores. El document ha rebut, també, l'assessorament tècnic de l'Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils de la Diputació de Barcelona.

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

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

Totes les dones i homes de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat tenen dret que es respecti la seva dignitat i tenen l'obligació de tractar amb respecte totes les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (clientela, proveïdors/es, col·laborador/es externs, etc.).

<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.

Dimarts, 17 de desembre de 2013

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat declara que l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual no serà permès ni tolerat sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

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

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

L'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat es COMPROMET A:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.

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

### 3. MARC CONCEPTUAL\*

#### 3.1 Assetjament sexual.

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

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

- Verbal<sup>2</sup>

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.

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

<sup>2</sup> Protocol per a la prevenció i Resolució de Queixes vinculades a l'Assetjament Sexual. Oficina Internacional de Treball. De, La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

Dimarts, 17 de desembre de 2013

- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.
- No verbal.
- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Físic.
- Apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats).
- Tocar intencionadament o accidentalment les parts sexuals del cos.

### 3.2 Assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual.

El constitueix un comportament no desitjat per la persona que ho rep i que afecte al sexe o a la seva orientació sexual, en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, humiliant o ofensiu.

Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries pel fet de ser transsexual i/o transgènere<sup>3</sup> i tot assetjament, també, dirigit a persones amb una orientació sexual pel fet de ser gais, lesbianes o bisexuals.

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

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

### 3.3 Elements clau.

- Comportament no desitjat, puntual o sistemàtic, que rep una persona amb caràcter/connotacions sexuals, relacionat amb el seu sexe i amb l'orientació i/o opció sexual d'aquesta.
- Conducta de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innoques (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença

<sup>3</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.

Dimarts, 17 de desembre de 2013

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.).

- L'atemptat contra la dignitat de la persona i la seva integritat psíquica, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant i humiliant.
- La inexistència d'intencionalitat d'aquell que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat (en cas contrari, la persona assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar tot tipus de conducta ofensiva en aquells casos en els quals no hi ha intenció de perjudicar).
- Creació d'un entorn intimidatori, hostil i humiliant que s'aconsegueix, en la majoria dels casos amb una pauta repetitiva de conductes o accions ofensives.
- Comportaments aïllats o infreqüents, si són prou greus, poden ser suficients per ser qualificats com assetjament sexual. En altres casos serà necessari que hi hagi una pauta d'insistència i repetició d'accions i conductes ofensives.
- L'Assetjament pot ser verbal, no verbal i físic.

### 3.4 Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat<sup>4</sup>

Totes les persones poden ser susceptibles de patir assetjament sexual, per raó de sexe i/o per raó d'orientació sexual, però són les dones les que pateixen de forma majoritària aquests casos. En aquest sentit, així ens ho demostren la majoria d'estudis realitzats en aquesta matèria <sup>5</sup>.

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

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, viudes, separades i divorciades).
- 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 immigrades i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.
- Persones gais, lesbianes, bisexuals, transsexuals i/o transgènere.
- Homes joves, especialment, quant l'assetjament és vertical/descendent.

També cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament que poden estar presents durant l'embaràs i la maternitat. En aquests casos, les dones es veuen forçades a renunciar de forma subtil als seus drets o lloc de treball ja sigui en el moment de comunicar el seu embaràs, quant s'incorporen al treball després de gaudir del permís de maternitat o, òbviament, quant sol·liciten els drets que els 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>6</sup>.

### 3.5 Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i/o d'orientació sexual.

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

### 3.6 Formes o tipologies d'assetjament.

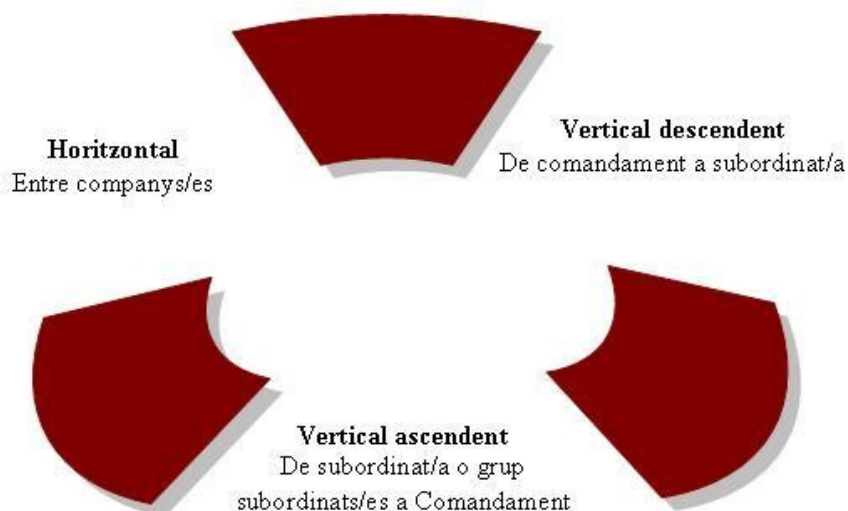
<sup>4</sup> Guia per l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual. Generalitat de Catalunya, 2010.

<sup>5</sup> Per exemple: Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las Administraciones Públicas y de las Empresas, en Estudio sobre la aplicación de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ed. Consejo General del Poder Judicial i Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada de la Generalitat de Catalunya, Barcelona, 2011.

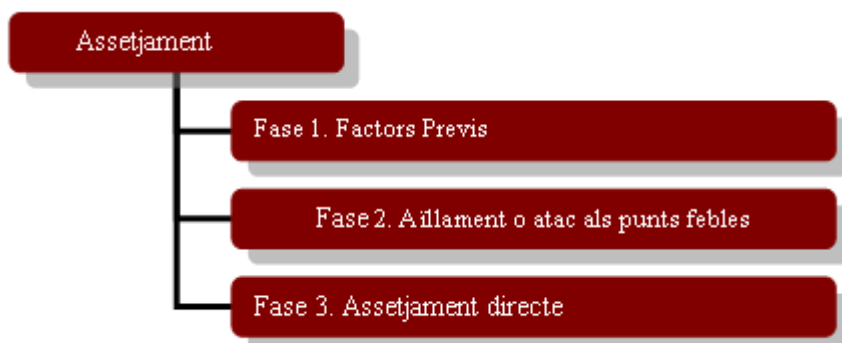
<sup>6</sup> Art.36 Referència a dones grans; art.66 dones migrades; art.70 dones transsexuals; Art.71 dones amb discapacitat; Art. 72 dones amb VIH; art. 73 dones gitanes i art.75 dones amb mutilació genital femenina.

Dimarts, 17 de desembre de 2013

L'assetjament es pot produir per mitjà de, principalment, tres formes: horitzontal –entre companys/es-, vertical descendent –de comandament a subordinat/a- i vertical ascendent de subordinat/a o grups de subordinats/es a comandament.



#### 4. FASES DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE i/o ORIENTACIÓ SEXUAL A LA FEINA<sup>7</sup>



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

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

#### 5. OBJECTIUS DEL PROTOCOL.

<sup>7</sup> Font: Hirigoyen; Piñuel. El acoso moral en el trabajo, Paidós, Barcelona, 2001.

Dimarts, 17 de desembre de 2013

L'objectiu general d'aquest protocol es crear una eina de treball que possibiliti la prevenció, detecció i actuació davant de casos d'assetjament sexual i/o discriminació per raó de sexe a l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat.

## 5.1 Objectius específics.

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

## 6. ÀMBIT APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT.

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

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren d'àmbit laboral aquelles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual, en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per vinculació laboral o professió.

Així, l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual es pot produir entre companys/es, supervisors/es, subordinats/des, però també es considera assetjament laboral el que es produeix per part d'una persona vinculada d'alguna forma a l'empresa externa: clientela, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (becaris/es, estudiants en pràctiques), persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i instal·lacions, etc.

La responsabilitat de l'empresa abasta:

- La protecció a les persones de l'empresa davant conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual per part de persones externes.
- La protecció a persones externes vinculades a l'empresa, encara que no tinguin un vincle laboral directe amb la mateixa<sup>8</sup>.

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

## PROTOCOL D'ACTUACIÓ.

## 7. COMISSIÓ DE DETECCIÓ, VALORACIÓ I SEGUIMENT.

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

### 7.1 Funcions.

- Recepció de les denúncies rebudes.
- Recopilació de la informació i anàlisi de la situació.
- Proposta d'actuació.
- Redacció Informe de conclusions i seguiment del cas.

### 7.2 Persones membres Comissió.

La Comissió estarà integrada per les següents persones:

---

<sup>8</sup> Aquesta consideració pren rellevància, atès que cada vegada es més comú que en un mateix equip de treball coincideixin persones adscrites formalment a d'altres empreses, com a resultat de diverses formes de col·laboració empresarial.

Dimarts, 17 de desembre de 2013

- Secretari/a de l'Ajuntament.
- 1 responsable de Recursos Humans.
- 1 tècnic/a de prevenció de Riscos Laborals.
- 1 tècnic/a responsable del SIAD-CIRD.
- 1 representant del Comitè d'empresa de l'ajuntament.

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

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

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

### 8. PROCEDIMENT.

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

- Confidencialitat.
- Coordinació.
- Transparència.

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

#### a) Interna.

##### 1. Verbal.

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

##### 2. Escrita.

- Mitjançant la Carta de Comunicació d'Assetjament Sexual, per raó de sexe i orientació sexual (veure Annex).
- Les comunicacions es podran fer arribar a la persona responsable de Recursos Humans de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat.

La comunicació escrita, així com qualsevol documentació que s'acompanyi per argumentar el cas denunciat, es farà arribar en un sobre tancat per garantir la confidencialitat de les dades. Es podrà lliurar directament a Recursos Humans o a través de les mateixes persones a les que se'ls pot comunicar verbalment, que la traslladaran a RRHH.

En el cas que la Carta de Comunicació d'Assetjament Sexual, per raó de sexe i d'orientació sexual no la presenti directament la persona afectada, s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest Protocol<sup>9</sup>.

Si la persona no dóna el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, les persones de la Comissió portaran a terme les actuacions que considerin oportunes en l'àmbit psicosocial a la unitat on està ubicada i actuaran conseqüentment, establint les mesures correctores que considerin oportunes<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i d'altres discriminacions a la feina. Departament de Governació i Administracions Públiques. Direcció General de Funció Pública. Generalitat de Catalunya. Pàg. 8.

<sup>10</sup> Ídem. Pàg. 8.

Dimarts, 17 de desembre de 2013

---

b) Externa.

1. Via Administrativa.

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

2. Via Judicial.

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

Per altra banda, si la persona suposadament assetjada necessita o vol rebre assessorament per part de l'Ajuntament de a quina via acollir-se (via Administrativa –Inspecció de Treball- o via judicial –externa-) és important tenir en compte els següents elements<sup>11</sup>:

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

En tot cas, independentment de la via que s'adopti per part de la persona denunciant, la Comissió es reunirà periòdicament per tal de fer un seguiment del cas i de portar a terme les mesures cautelars que s'escaiguin. Els dos processos –intern o extern- no s'exclouen entre sí.

9. ACTUACIONS<sup>12</sup>

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

*Continua en la pàgina següent*

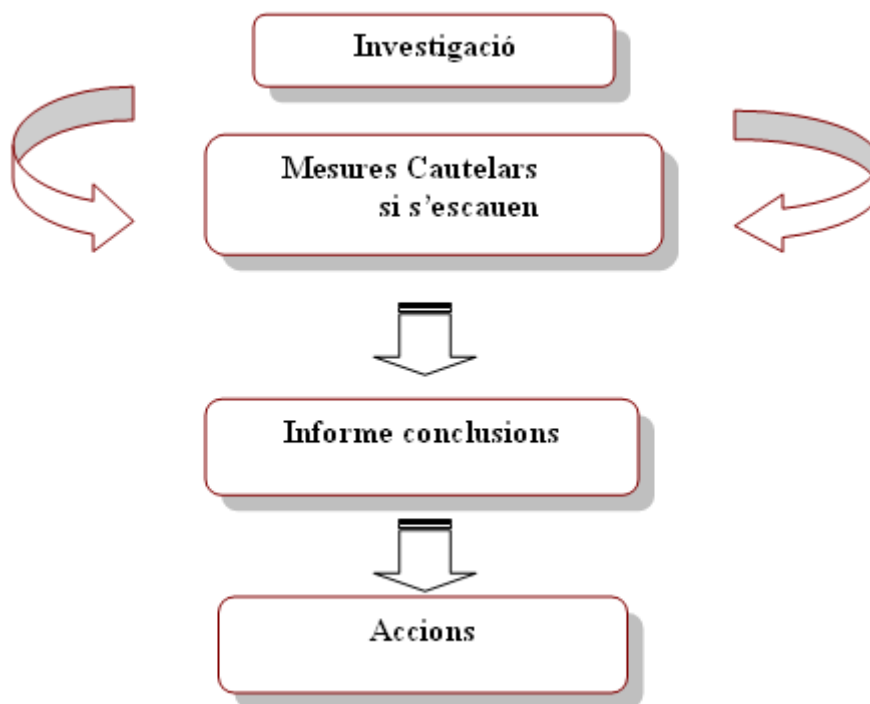
---

<sup>11</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.

<sup>12</sup> Donem descripció de les actuacions *internes* - pròpies de l'Ajuntament -; com es descriu en aquest document, si existeix per part de la persona denunciant la utilització de la via externa, la Comissió també portarà a terme un seguiment i adoptarà els mesures que s'escaiguin.



### 9.1 Fases.



#### a) Investigació

En aquesta fase es recopilarà tota la informació referent a la carta-denúncia. En un primer moment és important fer una entrevista separatament amb la persona –i acompanyant, si ho sol·licita- que considera que ha estat o que és objecte d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe i d'orientació sexual i, també, la persona denunciada. L'objectiu d'aquest primer acostament és doble<sup>13</sup>:

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

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

En aquest primer moment, també, la Comissió haurà de valorar si és possible portar a terme una resolució de caràcter informal. És a dir, resoldre la denúncia per mitjà d'una solució ràpida i directa per les dues parts i per mitjà d'una persona intermediària – membre de la Comissió -.

Tanmateix, si la persona suposadament assetjada té la necessitat i demana algun tipus d'acompanyament o requereix d'algun suport psicològic –cosa que es recomana- l'Ajuntament facilitarà les gestions per tal de facilitar aquests serveis. Per exemple, a partir del SIAD-CIRD del propi Ajuntament de Sant Climent de Llobregat.

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

<sup>13</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.

Dimarts, 17 de desembre de 2013

### b) Informe de Conclusions.

Aquest Informe aportarà les principals conclusions fruit de la fase d'investigació i proposarà les actuacions a desenvolupar.

Si l'Informe qualifica com assetjament sexual, per raó de sexe i d'orientació sexual els fets investigats caldrà<sup>14</sup>:

- Decidir sancions i altres mesures disciplinàries que s'imposaran a la persona assetjadora.
- Identificar les possibles vies de resolució.
- Comunicar per escrit el resultat a les parts afectades, amb una síntesi dels fets.

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

Des de que es rep la denúncia fins a la seva resolució, el període estimat no superarà els 7 dies laborables<sup>15</sup>. Tanmateix, en funció de cada cas i de la seva complexitat, poden existir situacions excepcionals però que en cap cas han de superar els 20 dies laborables.

### c) Accions.

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

És important que les sancions tinguin coherència amb la gravetat dels fets i que la decisió es prengui, conjuntament, amb la representació de les persones treballadores.

Criteria a tenir en compte<sup>16</sup>:

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

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.
- Emprendre les mesures oportunes per evitar la convivència en el mateix espai de treball de persona assetjada i assetjador/a. En el cas que sigui la persona assetjada qui canviï d'espai o departament, no serà, en cap cas, en detriment de les seves condicions laborals.

<sup>14</sup> Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

Tanmateix, les sancions venen avalades, principalment, pel Codi Penal –art.184-, EBEP –art.95.2 i el Reial Decret Legislatiu 5/2000 sobre infraccions i sancions en l'ordre social (veure annex1. Marc Legal. Principals referències normatives).

<sup>15</sup> Tal com indica el document, Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes. Aprovades per la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, 16 de setembre de 2008.

<sup>16</sup> Segons recomanacions, Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

Dimarts, 17 de desembre de 2013

Pel que fa a les mesures preventives, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, Possibles accions a portar a terme<sup>17</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/ores i comandaments.
- Realitzar sessions d'informació per tal d'explicar a les persones treballadores els seus drets, reglaments i lleis de protecció.
- Difondre el document d'assetjament sexual, per raó de sexe i d'orientació sexual.
- Establir un sistema de recollida de demandes informatives d'assetjament, que es puguin dipositar de forma anònima (tipus bústia).
- Incorporar en la política de prevenció de riscos i salut laboral aquesta matèria.

### 10. ANNEXOS.

Annex 1. Marc legal. Principals referències normatives.

#### 1. Normativa Comunitària.

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

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

#### 2. Normativa catalana.

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

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

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

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

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

Art. 5 Tercer. "Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies: assetjament per raó de sexe i assetjament sexual".

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

#### 3. Normativa espanyola.

- Constitució espanyola.

<sup>17</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 Administracions Públiques. Direcció General de Funció Pública. Generalitat de Catalunya.

Dimarts, 17 de desembre de 2013

---

Art. 14 Principi d'Igualtat.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

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

- Estatut dels Treballadors/es.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Codi Penal.

Art. 184. Tipifica l'assetjament sexual com a delictes.

Dimarts, 17 de desembre de 2013

---

Annex 2. Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual<sup>18</sup>

1. Adreçar-se, en la mesura que sigui possible, a la persona que està provocant la situació. Advertir la persona que ocasiona l'assetjament que el seu comportament és inacceptable. Incitar-la que finalitzi amb les seves accions ofensives i que, sinó deixa de fer-ho immediatament, es denunciarà el seu comportament.

2. Ajudar i donar suport a la persona que pateix aquesta situació. Es recomana aconsellar a la persona assetjada que s'adrexi a la persona que està causant la situació com a primer pas. Si l'assetjament continua, és important aconsellar-li que formuli una queixa o una denúncia interna o que recorri a les vies externes de resolució –via administrativa o via judicial –.

3. Informar l'Ajuntament utilitzant els serveis i processos disponibles; en aquest cas, directament, al cap o superior més immediat o bé, directament, a la Comissió de detecció, valoració i seguiment.

*Continua en la pàgina següent*

---

<sup>18</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.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 17 de desembre de 2013

### Annex 3. Carta-sol·licitud de comunicació per Assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual<sup>19</sup>.

Sol·licitant			
<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Àrea / Servei de Prevenció	<input type="checkbox"/> Recursos Humans	<input type="checkbox"/> Unitat directiva afectada
<input type="checkbox"/> Comitè de Seguretat i Salut	<input type="checkbox"/> Delegats/ades de prevenció	<input type="checkbox"/> Subdirecció General de Polítiques Socials, Prevenció i Salut Laboral	
En tots els casos, per activar el protocol, cal que la persona afectada signi el consentiment en el revers d'aquesta sol·licitud. Aïtrament, l'Àrea/el Servei de Prevenció únicament durà a terme les actuacions que consideri oportunes en l'àmbit psicosocial.			
Tipus d'assetjament/s			
<input type="checkbox"/> Psicològic	<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Per raó de sexe	<input type="checkbox"/> Per raó d'orientació sexual
<input type="checkbox"/> Altres discriminacions. Especifiqueu-les			
Dades personals de la persona afectada			
Nom i cognoms	NIF	Sexe <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> D	
Telèfon/s de contacte			
Dades professionals de la persona afectada			
Centre de treball		Unitat directiva	
Vinculació laboral			
<input type="checkbox"/> Funcionari/ària	<input type="checkbox"/> Estatutari/ària	<input type="checkbox"/> Interí/na	<input type="checkbox"/> Laboral fix/a <input type="checkbox"/> Laboral temporal
Cos / categoria		Grup	Nivell
Tipus d'ocupació desenvolupada		Antiguitat en el lloc de treball	
Descripció dels fets			
Documentació annexa			
<input type="checkbox"/> Sí. Especifiqueu-la		<input type="checkbox"/> No	
Sol·licitud			
<input type="checkbox"/> Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina.			
Localitat i data		Signatura de la persona interessada	

Adreces d'interès:

- Departament de Governació i Relacions Institucionals. Generalitat de Catalunya:

[www20.gencat.cat/portal/site/governacio](http://www20.gencat.cat/portal/site/governacio)

- Institut Català de les Dones. [www20.gencat.cat/portal/site/icdones](http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones).

<sup>19</sup> Extret de, Departament de Governació i Relacions Institucionals. Generalitat de Catalunya. [www20.gencat.cat/portal/site/governacio](http://www20.gencat.cat/portal/site/governacio)

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

---

Dimarts, 17 de desembre de 2013

---

- Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils. Diputació de Barcelona. [www.diba.cat/dones](http://www.diba.cat/dones).
- Secretaria de la Dona CCOO. [www.ccoo.cat/dona](http://www.ccoo.cat/dona).
- Dones UGT. [www.donesugt.org](http://www.donesugt.org).

Sant Climent de Llobregat, 3 de desembre de 2013  
L'alcalde, Isidre Sierra Fusté