

RESUM DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I PER IDENTITAT DE GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL EN L'ÀMBIT DEL TREBALL DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA

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

Cap agressió pot ser ignorada ni tolerada!

És per això que **CCOO-Diba va participar a la negociació i finalment acordar un protocol** que ha de permetre al personal de la Diputació de Barcelona (amb independència del tipus de relació jurídica i la seva durada) prevenir, detectar i erradicar els riscos psicosocials davant conductes que puguin comportar assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual (inclou a les empreses externes contractades per la corporació o d'altres administracions públiques que desenvolupin activitats en un centre de treball corporatiu).

Recordes quins elements essencials que conté aquest protocol van ser determinant per a que CCOO-Diba donés el seu vistiplau i el signés?
(clicqueu [aquí](#))

QUÈ ÉS L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I PER IDENTITAT DE GÈNERE I ORIENTACIÓ SEXUAL?

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

La inexistència d'intencionalitat de la persona que inicia la conducta ofensiva no l'exonera de responsabilitat.

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

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

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

TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT

Es poden donar els següents tipus:

- **Vertical descendent**, es a dir, pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Vertical ascendent**, es a dir, pressió exercida per una persona treballadora o grup d'empleats i/o d'empleades sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- **Horitzontal**, es a dir, pressió exercida per una persona treballadora o per un grups d'empleades i/o d'empleats sobre un dels companys i companyes.

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

- Assetjament d'intercanvi o xantatge sexual (quid pro quo). Es força a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (inclou negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari, entre d'altres).
- Assetjament ambiental. És la conducta que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc.

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

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

ACTIVACIÓ DEL PROCEDIMENT

Durant totes les actuacions, les persones afectades poden sers assistides per un delegat o un delegada de prevenció de la Diputació així com per una persona de la seva confiança.

Se li garantirà en tot moment:

- Respecte i protecció
- Confidencialitat
- Dret a la informació
- Diligència i celeritat
- Tracte just
- Protecció davant de possibles represàlies
- Col·laboració
- Formació de les persones que hi intervindran

AGENTS QUE INTERVENEN:

- **Persones de referència (2)**

- Una persona per part de la corporació (psicòleg / psicòloga o tècnic / tècnica en prevenció de l'OPRL)
- Un delegat o delegada de prevenció

Les seves funcions són informar i assessorar la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut del protocol i les opcions i accions que pot emprendre a l'inici i durant el procés. Pot proposar a la DSRH, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Podrà proposar a la DSRH, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives (podran consistir en l'adaptació del lloc de treball o de l'horari, el canvi de treball o la dispensa de l'assistència al treball. No podran afectar les condicions retributives de les persones afectades per les mateixes).

- **Comissió Tècnica d'Investigació (CTI)**

- Un tècnic / tècnica de prevenció de riscos laborals de l'OPRL
- Una tècnica / tècnic de l'OPRL expert en temes d'igualtat de gènere
- Una o un jurista de la DSRH (farà les funcions de secretària o secretari)
- A proposta dels sindicats, un expert o experta en temes d'igualtat de gènere

Funcions de la CTI són:

- Investigar les possibles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual de les quals tingui coneixement, en el marc de la corporació.
- Emetre informe vinculant en relació amb les situacions descrites a l'apartat anterior sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.
- Fer recomanacions' si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.
- Proposar a la DSRH, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives (podran consistir en l'adaptació del lloc de treball o de l'horari, el canvi de treball o la dispensa de l'assistència al treball. No podran afectar les condicions retributives de les persones afectades per les mateixes).

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

- Emetrà un informe motivat i vinculant sobre l'existència o no d'assetjament sexual.
- Aquest, valorarà la concurrència de causes agreujants i haurà de contenir dades relatives a la identificació de les persones implicades en el procediment del qual ha conegut.

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

Quan l'estudi d'un cas conclouï que com a conseqüència de l'assetjament, s'han produït danys a la salut, tant físics com si són psíquics, es consideraran un accident laborals als efectes dels que estableix la normativa de la SS vigent i derivarà la persona afectada a la mútua d'accidents per tal de procedir al seu reconeixement.

QUI SÓN LES PERSONES DE REFERÈNCIA O LES QUE FORMEN PART DE LA CTI?

(clicqueu [aquí](#))

FASES DEL PROCEDIMENT

Assessorament previ (no té caràcter obligatori sinó que tindrà lloc sempre que una persona afectada, o qualsevol altra persona tingui coneixement d'un supòsit d'assetjament, requereixi l'assessorament d'una persona de referència).

- **Inici del procediment contemplar en el protocol:**
 - D'ofici (l'OPRL donarà trasllat al CTI perquè iniciï el procediment.
 - A instància de la part afectada: a partir de la **sol·licitud per escrit i registrada en sobre tancat** (segon l'annex 1 del protocol) que s'enviarà a l'OPRL.
 - Acompanyada de la denúncia (formulari 2 del protocol)

En el termini màxim d'1 dia laborable l'OPRL donarà trasllat a la CTI perquè iniciï el procediment.