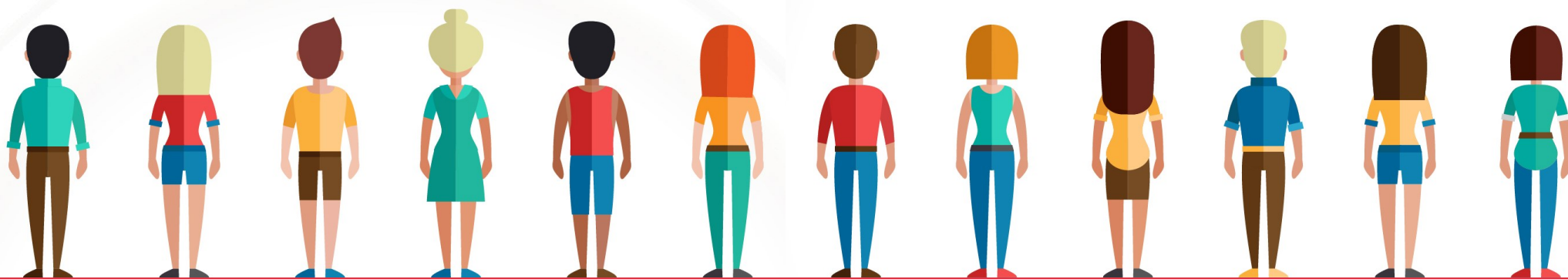




**Protocol per a la prevenció, la detecció,  
l'actuació i la resolució de situacions  
d'assetjament per raó d'orientació sexual,  
de la identitat de gènere i  
d'expressió de gènere**





## **1. Introducció**

## **2. Objectiu**

## **3. Definició de conceptes**

## **4. Àmbit d'aplicació**

## **5. Actuacions preventives**

5.1. Sensibilització

5.2. Estudis

5.3. Altres actuacions preventives

## **6. Procediment**

6.1. Principis i garanties

6.2. Competències, funcions i responsabilitats

6.3. Fases del procediment d'actuació

6.4. Vies de resolució externes

6.5. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol

6.6. Seguiment estadístic

6.7. Revisió del procediment

## **7. Referències normatives**

7.1. Normativa catalana

7.2. Normativa estatal

7.3. Normativa europea

7.4. Normativa internacional

## **8. Annex**

8.1 Glossari



## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

# 1 Introducció

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball. L'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere atempten contra aquests principis. Des de l'Ajuntament de Barcelona es vol lluitar decididament contra aquests tipus d'assetjament. Per assolir aquest objectiu, es considera clau treballar a partir de dues estratègies: primer, des de la sensibilització, la formació i la implicació de totes les persones que integren l'organització i, en segon lloc, a partir de l'establiment de mecanismes clars i objectius d'intervenció davant d'eventuals casos d'assetjament.

Aquest protocol reuneix les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, que es puguin produir a l'Ajuntament de Barcelona. És un compromís institucional per a l'erradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut i els drets de totes les persones que pateixen aquestes situacions.

El protocol determina les actuacions i les responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

Diversos estaments internacionals s'han pronunciat en contra d'aquestes conductes.

- L'**Organització Internacional del Treball (OIT)**, ja l'any 1958, va impulsar el Conveni núm. 111, que incloïa la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació. La Resolució de l'OIT de 1985 denuncia 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.



## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

- L'**Organització de les Nacions Unides (ONU)** declara en l'article 1 de la Declaració Universal de Drets Humans que tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets.

La protecció de les persones LGBTI contra la violència i la intimidació no exigeix la creació d'una nova sèrie de drets específics per a elles ni l'establiment de nous estàndards internacionals de drets humans, sinó que elles han de gaudir dels mateixos drets que gaudeixen totes les altres persones. És per això que els països estan obligats a protegir les persones LGBTI contra les violacions dels seus drets humans.

Aquesta protecció es basa en dos principis fonamentals que sustenten les normes internacionals de drets humans: igualtat i no discriminació, com indiquen les paraules inicials de la Declaració Universal dels Drets Humans: "Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets". En aquest context, l'OHCHR (Oficina de l'Alt Comissionat dels Drets Humans) fa cinc recomanacions:

1. Protegir les persones contra la violència homofòbica i transfòbica.
2. Prevenir la tortura i els tractes cruels, inhumans i degradants contra les persones LGBTI que estiguin detingudes, prohibint i sancionant aquest tipus d'actes i assegurant que s'ofereixi una reparació a les víctimes.
3. Derogar les lleis que tipifiquen penalment l'homosexualitat, incloses totes les que prohibeixen la conducta sexual privada consentida entre adults del mateix sexe.
4. Prohibir la discriminació basada en l'orientació sexual i la identitat de gènere.
5. Salvaguardar la llibertat d'expressió, d'associació i de reunió pacífica de les persones LGBTI.

## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

- A la **Unió Europea (UE)**, existeix una normativa europea, la Directiva UE 2000-78 (27 novembre de 2000) relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació, que parla, al costat d'altres col·lectius susceptibles de ser marginats o discriminats, dels gais, lesbianes, bisexuals i transsexuals.

En la Llei 62/2003, del 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social i prenent com a base jurídica l'article 13 del Tractat de la Comunitat Europea i les dues directives de l'any 2000 (la Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny del 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic, que aborda tal principi en diversos àmbits i, en segon lloc, la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre del 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació, que pretén lluitar contra les discriminacions basades en la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat i l'orientació sexual) es reforma l'Estatut dels treballadors i també s'estableix en l'article 36 la inversió de la càrrega de la prova amb aquesta redacció: "En aquells processos de l'ordre jurisdiccional civil i de l'ordre jurisdiccional contenciós administratiu en què de les alegacions de la part actora es dedueixi l'existència d'indicis fonamentats de discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual de les persones respecte de les matèries incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta, correspondrà al demandat l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat."

- En l'àmbit de l'**Estat espanyol**, la Constitució propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític, i diu que correspon als poders públics promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de la persona i dels grups on s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud, i facilitar la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural o social.

La Constitució expressa que la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets de les altres persones són fonament de l'ordre polític i de la pau social; de la mateixa manera que ho són la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social; el dret a la vida i a la integritat física i moral, com també a no patir tractes degradants, el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la imatge pròpia.

## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

D'altra banda, tothom té el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui haver-hi discriminació per raó de sexe. A més, es pot demanar la tutela de les llibertats i els drets reconeguts davant els tribunals ordinaris per un procediment basat en els principis de preferència i sumariat i, si cal, a través del recurs d'empara davant el Tribunal Constitucional.

- A **Catalunya**, l'Estatut d'autonomia manifesta que tots els treballadors i treballadores tenen dret a acomplir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones. Pel que fa al desplegament normatiu a Catalunya, el Decret legislatiu 1/1997, del 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, que recull els drets dels funcionaris i funcionàries, expressa el dret de ser tractats amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.
- Cal fer esment de diverses **lleis estatals** que recullen aquesta temàtica. Així, el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, recull el dret dels treballadors i treballadores a la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene; el dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració de la seva dignitat, compresa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Es considerarà un incompliment contractual l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a la persona titular de l'empresa o a les persones que hi treballen.
- També cal esmentar la Llei catalana 10/2014 *per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia* que garanteix de forma real i efectiva la no-discriminació i el ple exercici dels drets de les persones LGTBI en matèria d'ocupació i en les condicions de treball. El foment d'indicadors d'igualtat i la formació específica en la inspecció laboral i en prevenció de riscos laborals també són regulats per aquesta Llei.



## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

En el capítol III de l'esmentada Llei parla del **"MERCAT DEL TREBALL"**, en concret els articles 20 i 21:

### **Article 20. Integració del dret a la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGBTI**

1. El departament competent en matèria de treball ha de tenir en compte, en les seves polítiques, el dret de les persones a no ésser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

2. Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors.

3. El Govern ha d'impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat i no-discriminació, per mitjà de les mesures de foment pertinents, especialment adreçades a les petites i mitjanes empreses, que han d'incloure el suport tècnic necessari.

### **Article 21. Mesures i actuacions per a l'ocupació**

El departament competent en matèria de treball ha de:

a) Garantir d'una manera real i efectiva, per mitjà de la Inspecció de Treball, la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i el ple exercici dels drets de les persones LGBTI, en matèria de contractació i de condicions de treball i ocupació, al personal de l'Administració, tant funcionari com laboral.

b) Impulsar actuacions i mesures de difusió i sensibilització que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació a les empreses, com ara:

1r. Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics.

2n. Incorporar a les noves convocatòries de subvenció criteris d'igualtat d'oportunitats.

3r. Incentivar les forces sindicals i empresarials a fer campanyes divulgatives.

## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

4t. Promoure en els espais de diàleg social l'impuls de mesures inclusives i clàusules antidiscriminatòries.

5è. Impulsar l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGBTI.

c) Fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones LGBTI en el sector públic i el sector privat i d'un distintiu per a reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no-discriminació.

d) Desplegar estratègies per a la inserció laboral de les persones transgènere.

e) Impulsar noves formes d'organització i gestió del temps de treball a les empreses i desenvolupar mesures i actuacions adreçades al conjunt del teixit productiu català que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar d'acord amb l'heterogeneïtat del fet familiar.

f) Promoure la formació específica del personal responsable en la inspecció de treball i en la prevenció de riscos laborals, tant en el sector públic com en el privat, en continguts relacionats amb les discriminacions que poden patir les persones LGBTI i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.

g) Instar els responsables de la inspecció de treball a informar els òrgans competents dels casos de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que s'hagin produït, s'estiguin produint o hi hagi risc que es produeixin en l'àmbit laboral.

h) Impulsar espais de participació i interlocució i promoure campanyes divulgatives específiques en col·laboració amb les associacions LGBTI i els agents socials corresponents.

## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

- Pel que fa també a Catalunya, l'**Estatut d'autonomia** estableix en l'article 40.2 un concepte expressament ampli de família que s'afegeix als nous models familiars existents en la societat catalana. Entre els diversos models que esmenta aquest article, hi ha les famílies constituïdes per persones LGBTI, que han assolit a Catalunya un dels reconeixements més amplis respecte de llurs drets i llurs obligacions.

Coherentment amb això, l'article 40.7 de l'Estatut estableix que “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”.

Cal tenir en compte, així mateix, la Llei 3/2005, del 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, en matèria d'adopció i tutela. Aquesta Llei estableix, essencialment, l'adopció per part de persones homosexuals.

### En el **CAPÍTOL IV DE LA LLEI 11/2014. FAMILIES LGTBI**

Estableix que les administracions públiques de Catalunya han d'establir mecanismes necessaris perquè la documentació administrativa s'adeqüi a les relacions afectives de les persones LGBTI i a l'heterogeneïtat del fet familiar.

La Llei 13/2005, de l'1 de juliol, parla de la tècnica legislativa emprada per dur a terme aquesta important reforma del dret de família. Estableix l'adaptació terminològica que fa referència al matrimoni o al sexe dels cònjuges. La reforma es trobaria en l'obligació d'entendre tota referència al matrimoni, dins o fora del Codi civil espanyol, amb independència que els seus integrants siguin del mateix o de diferent sexe, i eliminaria qualsevol dubte respecte a la inclusió dels matrimonis homosexuals.

Pel que fa a les adaptacions terminològiques, aquestes consisteixen a substituir “marido y mujer” per “cónyuges”, i “padre y madre” per “progenitores”. L'adaptació terminològica permet, en l'actualitat, que si la filiació està determinada només respecte a un dels progenitors, una altra persona –no necessàriament de sexe diferent– pugui adoptar el mateix menor. Són les normes que donen a entendre l'adopció conjunta entre parelles homosexuals, però no extensiva a les parelles no casades.

**1. Introducció**

**2. Objectiu**

**3. Definició de conceptes**

**4. Àmbit d'aplicació**

**5. Actuacions preventives**

**6. Procediment**

**7. Referències normatives**

**8. Annex**

Així mateix, en el **TÍTOL II. POLÍTIQUES PÚBLIQUES PER PROMOURE LA IGUALTAT EFECTIVA DE LES PERSONES LGTBI. CAPÍTOL I PROFESSIONALS QUE ACTUEN EN ÀMBITS SENSIBLES:**

**Article 10. Formació i sensibilització**

Les administracions públiques han de garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport, el lleure, i la comunicació.

S'ha d'impulsar la formació del personal, tant funcionari com laboral, per mitjà de convenis de col·laboració o altres instruments.

**A L'ARTICLE 30 (LLEI 11/2014) INVERSIÓ DE LA CÀRREGA DE LA PROVA**

Especifica que:

1. D'acord amb el que estableixen les lleis processals i reguladores dels procediments administratius, quan la part actora o la part interessada al·leguin discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i n'aportin indicis fonamentats, correspon a la part demandada, o a qui s'imputi la situació discriminatòria, l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de llur proporcionalitat.
2. Els fets o els indicis pels quals es pot presumir l'existència de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere poden ésser provats per qualsevol prova admesa en dret, sens perjudici dels procediments que es tramitin i de les mesures adoptades a l'empara de les normes d'organització, convivència o disciplina de les institucions i dels serveis públics. També es poden tenir en compte proves estadístiques i tests de situació. S'han d'establir per reglament les condicions i garanties aplicables.
3. L'òrgan administratiu o sancionador, d'ofici o a instància de part, pot sol·licitar informes o dictàmens als òrgans competents en matèria d'igualtat.

## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

4. El que estableix l'apartat 1 no és aplicable als processos penals ni als procediments administratius sancionadors.

ACORD GOV/147/2017, del 17 d'octubre, pel qual s'aprova el protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya. (DOGC Núm. 7477 de 19.10.2017)

La Llei 7/2007, del 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, exposa el dret de les empleades i empleats públics a la dignitat en el treball, especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i esmenta com a falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi discriminació, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual, i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

- Finalment, cal dir que la gravetat d'aquestes conductes les fa susceptibles de ser penades per la llei. **El Codi penal** estableix que qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix/a o per a una tercera persona, en l'àmbit d'una relació laboral, docent de prestació de serveis, sigui continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de rebre càstig per l'autoria d'assetjament sexual per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere. Aquest comportament s'agreuja si la persona culpable ha 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 aquesta pogués tenir en l'àmbit de la relació indicada i també quan la víctima sigui especialment vulnerable, per motius d'edat, malaltia o per la seva situació.

Aquest Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, té en compte totes aquestes referències.

1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

## 2 Objectiu

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual i l'assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere, amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'Ajuntament de Barcelona. Per això, en primer lloc, se centrarà en els aspectes més teòrics de l'assetjament: definicions, classificacions, símptomes i exemples. En segon lloc, desenvoluparà els àmbits d'aplicació del protocol, les garanties de les persones implicades i els procediments a seguir. I, per últim, abordarà mesures de sensibilització i formació en la matèria. Per tant, el protocol pretén ser un instrument integral per a la prevenció, la detecció i la resolució d'aquests casos.

Els objectius específics del protocol són:

- Elaborar estratègies de sensibilització, el seu disseny i la seva implementació.
- Obtenir la informació necessària per a l'elaboració de diagnòstic sobre aquesta temàtica dins l'organització.
- Garantir i millorar els canals de coordinació entre àmbits, sectors, districtes i amb altres organismes que treballen en aquesta temàtica per afavorir una actuació integral a l'Ajuntament de Barcelona.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució àgil de cada tipus d'assetjament.
- Crear circuits d'intervenció ràpids i eficients i eficaços.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents implicats.
- Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que es produeixin en cada cas per a la protecció de les víctimes en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calguin; posar fi a l'assetjament, i, si cal, aplicar les mesures que hi corresponguin.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització, per part de les persones implicades o de la mateixa Administració, de les accions legals que calguin.



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

## 3 Definició de conceptes

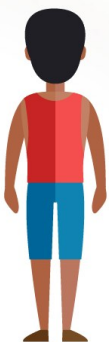
Qualsevol comportament basat en orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere d'una persona, amb la finalitat o provocació d'atemptar envers la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, o de crear-se un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, serà considerat assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i com a conducta discriminatòria.

**Discriminació directa:** Una persona és, ha sigut o pot ser tractada per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.

**Discriminació indirecta:** Situació en què una disposició, interpretació o una pràctica aparentment neutra pot ocasionar en lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no s'identifiquen amb el col·lectiu.

**Ordre de discriminar:** Qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

**Represàlia discriminatòria:** Tracte advers o negatiu que es produeix envers una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament al qual és sotmesa o ha sigut sotmesa.



## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

## Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

Així es pot dir que l'**assetjament sexual**:

- És una forma de violència
- És un comportament:
  - Verbal, no verbal o físic
  - Que té un component de caire sexual
  - Ofensiu i no desitjat per la víctima
  - Que genera un entorn hostil, humiliant i intimidatori



Es poden trobar una multiplicitat de comportaments (verbals, no verbals o físics) realitzats per la persona assetjadora cap a la víctima; des d'aquells aparentment inòculs fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals. Així mateix, aquests es poden donar puntualment o de forma sistemàtica i reiterada.



**1. Introducció**

**2. Objectiu**

**3. Definició de conceptes**

**4. Àmbit d'aplicació**

**5. Actuacions preventives**

**6. Procediment**

**7. Referències normatives**

**8. Annex**

Sense delimitar o excloure altres comportaments, es poden remarcar els següents exemples:

- Mirades lascives i/o gestos obscens
- Inducció per quedar-se a soles innecessàriament
- Comentaris i bromes sexuals ofensives
- Invitacions persistents per a concretar cites
- Comentaris sobre les pròpies fantasies i capacitats sexuals
- Peticions de favors sexuals
- Contacte o apropament físic intencionat i no sol·licitat
- Ús d'imatges amb contingut sexual explícit
- Notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada, correspon a la persona receptora.

## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

## Assetjament per raó de sexe

Comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

### L'assetjament per raó de sexe:

- És una forma de violència
- És un comportament:
  - Verbal, no verbal o físic
  - Que té un comportament de caire sexual
  - Ofensiu i no desitjat per la víctima
  - Que genera un entorn hostil, humiliant i intimidatori



Sense delimitar o excloure altres comportaments, a continuació es remarquen els següents exemples relacionats amb aquest tipus d'assetjament:

- Bromes i/o insults sexistes i ofensius
- Aïllament
- Ridiculització i menyspreu de les capacitats i el potencial d'una persona per raó del seu sexe

Aquest tipus d'assetjament, a diferència del primer, té a veure amb discriminacions relacionades amb el fet de pertànyer a un sexe concret.

1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

## Assetjament per Orientació Sexual i Identitat Sexual

L'assetjament per **raó de l'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 intimidatori, hostil, humiliant o ofensiu.

L'assetjament per **raó de la identitat de gènere**:

Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, 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, amb independència del sexe biològic.

L'assetjament per raó d'expressió de gènere inclou qualsevol comportament envers les persones que tenen una expressió de gènere que pot no correspondre amb les que habitualment s'assignen a un determinat gènere.

### Comportament no desitjat per part de qui el pateix

En una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no volgut.

### Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista

Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.

1. Introducció
2. Objectiu
3. Definició de conceptes
4. Àmbit d'aplicació
5. Actuacions preventives
6. Procediment
7. Referències normatives
8. Annex

## Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant

Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, pot ser considerat assetjament.

**L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, intervenen de forma negativa en les víctimes, i afecten:**



- La salut psíquica: ansietat, estrès, depressió, sentiment de culpa, manca de concentració, disminució d'autoestima, entre altres.
- La salut física: insomni, migranyes, dolors musculars, problemes digestius/ cutanis/ respiratoris, taquicàrdies, etc.
- L'activitat i relacions laborals: desmotivació, absentisme, insatisfacció, dificultats de relació amb els companys o companyes, pèrdua de perspectiva professional, etc.

## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

## Modalitats en l'assetjament

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats. En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per a qui el pateix.

- **Assetjament laboral:** l'exposició a conductes de violència psicològica intensa, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones, per part d'una altra o d'altres que actuen al seu davant des d'una posició de poder –no necessàriament jeràrquica sinó en termes psicològics–, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització d'aquest; cosa que representa tant un atemptat a la dignitat de la persona, com un risc per a la salut.
- **Assetjament vertical descendent:** conducta exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores (de superior a subordinat).
- **Assetjament vertical ascendent:** conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica (de subordinat a superior).
- **Assetjament horitzontal:** conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

També es pot distingir entre:

- **Assetjament d'intercanvi:** prové d'una persona amb superioritat jeràrquica o d'altres persones que poden influir en les condicions laborals i/o l'ocupació de la víctima. Aquest tipus d'assetjament 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. 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, i implica un abús d'autoritat.

## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

- **Assetjament ambiental:** prové de companys de feina o terceres persones relacionades amb l'entorn laboral (clientela, proveïdors,...). Aquest tipus d'assetjament genera un entorn hostil, intimidatori i ofensiu per a la víctima.

Les conductes d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina.

Així mateix es poden produir conductes d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual, entre persones de l'Ajuntament i persones externes, com ara proveïdor o empreses col·laboradores.

1. Introducció
2. Objectiu
3. Definició de conceptes
4. Àmbit d'aplicació
5. Actuacions preventives
6. Procediment
7. Referències normatives
8. Annex

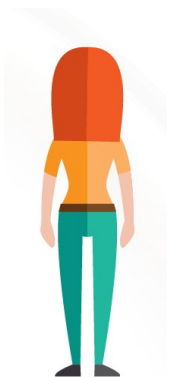
## 4 Àmbit d'aplicació

En primer lloc, aquest protocol és d'aplicació directa a tots els empleats i empleades de l'Ajuntament de Barcelona adscrits a l'organització executiva i als organismes autònoms municipals i ens instrumentals locals als quals sigui d'aplicació "l'Acord de condicions de treball" de l'Ajuntament de Barcelona, sigui quina sigui la funció en l'organització i sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic.

En segon lloc, pel que fa als ens municipals no inclosos a l'Acord marc de condicions de treball i que no tinguin protocol propi, aquest protocol serà el marc de referència per a la concreció que han de dur a terme en el seu àmbit d'actuació.

D'acord amb les obligacions de supervisió d'activitats empresarials, l'Ajuntament informarà les empreses externes contractades de l'existència d'aquest procediment i es tindran en compte els aspectes següents:

- Totes les empreses externes contractades per l'Ajuntament han de tenir aprovats procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Aquests procediments específics han d'incloure mesures preventives i procediments d'investigació de les denúncies.
- Les disposicions s'aplicaran a les persones que treballen a l'Ajuntament, independentment del vincle jurídic que els uneixi, i per tant, serà d'aplicació no només a la plantilla sinó també al col·lectiu de becaris o becàries i al personal en formació contractat, etc., sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'Ajuntament.
- Les empreses externes contractades per l'Ajuntament han de ser informades de l'existència d'aquest protocol i, en cas que sigui necessari, es donarà a conèixer el succés a les respectives empreses, perquè siguin aquestes les que prenguin les mesures que creguin oportunes.



## **1. Introducció**

## **2. Objectiu**

## **3. Definició de conceptes**

## **4. Àmbit d'aplicació**

## **5. Actuacions preventives**

## **6. Procediment**

## **7. Referències normatives**

## **8. Annex**

- Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual entre empleades i empleats públics i personal de col·lectius específics que tinguin una regulació pròpia d'aquesta matèria, o bé entre personal funcionari que presti els seus serveis en empreses o entitats públiques i el personal propi d'aquestes, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes.
- Quan es produeixi un cas d'assetjament entre empleats i empleades públics i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació i comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes.
- A més a més, restarà sota l'empara del present protocol tota persona compresa en els apartats 2 i 5, la relació de la qual amb l'Ajuntament hagués conclòs, i que invoqui el present procediment en un termini de tres mesos des de la data en què va acabar aquesta relació.



1. Introducció
2. Objectiu
3. Definició de conceptes
4. Àmbit d'aplicació
5. Actuacions preventives
6. Procediment
7. Referències normatives
8. Annex

## 5 Actuacions preventives

Els organismes implicats, com la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI han d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències. A continuació, s'indiquen algunes mesures que s'han de desenvolupar.

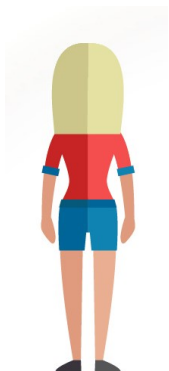
Sensibilització



Estudis



Altres actuacions preventives



1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

## 5.1 Sensibilització

Elaboració d'estratègies de sensibilització:

- Planificar formació específica a tots els nivells jeràrquics del personal tècnic dels serveis de prevenció, de les unitats de recursos humans i del personal competent en matèria jurídica.
- Garantir que en la formació inicial i continuada del personal, prioritàriament al personal que presta atenció directa a la ciutadania, de seguretat, com Guàrdia Urbana i el personal de Bombers, es tracti la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, i també la normativa civil, administrativa i penal protectora de les persones LGTBI.
- Difondre informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació:
  - Elaborar díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió.
  - Elaborar instruments d'identificació prèvia de possibles casos d'assetjament per al conjunt de treballadors i treballadores.
  - Fer sessions d'informació als treballadors i treballadores per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol a partir d'observar indicis.
  - Proporcionar informació sobre el procediment administratiu contra l'assetjament a través d'una adreça electrònica i un telèfon del Departament d'Igualtat de la Gerència de Recursos Humans i Organització.
  - Establir un apartat de preguntes freqüents a la Intranet de l'Ajuntament i dels organismes dependents.
  - Oferir càpsules formatives i informatives a càrrecs de comandament.
  - Informar de l'existència d'aquest protocol en el manual d'acollida del personal de l'Ajuntament de Barcelona.

## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

- Fer campanyes divulgatives i de difusió dirigides i adaptades als diferents col·lectius de personal funcionari o laboral, conjuntament amb les forces sindicals.

- Establir algun sistema (bústia, correu electrònic o telèfon) on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.

- Els representants dels treballadors/res han de participar, secundar i potenciar els acords de sensibilització per a la prevenció de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

- L'Ajuntament ha de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI. Per aquesta raó, s'han d'adoptar mesures que han de ser objecte de negociació acordades amb els representants legals dels treballadors/res.

- Afavorir la integració del personal de nou ingrés per tal d'evitar situacions d'aïllament mitjançant un seguiment del treballador/a no tan sols en el seu procés d'acollida inicial, sinó posteriorment en aquest.

- Prohibició de les insinuacions o manifestacions que siguin contràries als principis ressenyats, tant en el llenguatge, com en les comunicacions i en les actituds. Entre altres mesures, s'ha d'eliminar qualsevol imatge, cartell, publicitat, etc. amb contingut LGTBIfòbic o que inciti a la LGTBIfòbia, promovent missatges positius on es promogui una visió positiva de la diversitat.

- Quan es detectin conductes no admeses en un determinat lloc o equip de treball, el grup de treball envers l'assetjament es dirigirà immediatament al responsable d'aquest equip, amb la finalitat d'informar-lo sobre la situació detectada, les obligacions que cal respectar i les conseqüències que poden derivar-se de l'incompliment, i procedir a posar en marxa el protocol acordat.

- Promoure la formació específica del personal responsable en la Prevenció de Riscos Laborals, en continguts relacionats amb discriminacions que poden patir les persones LGTBI i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.

- Garantir la privacitat en tots els espais públics (banys, dutxes, vestuaris, etc.).

1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

## 5.2 Estudis

Dur a terme estudis sobre el clima laboral i la incidència d'aquest tipus de conductes en l'organització, les característiques que presenta, i buscar identificadors de la problemàtica, així com el seu impacte en la salut de les treballadores i dels treballadors i en l'eficàcia de les organitzacions:

- Augment de la incapacitat temporal
- Augment de l'absentisme
- Incompliment d'horari
- Problemes disciplinaris
- Augment de l'accidentalitat
- Disminució de la productivitat
- Augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball
- Increment de la demanda d'atenció mèdica entorn a l'expressió de gènere
- Detecció de situacions on les persones es trobin en un procés de canvi de gènere (dissenyar mesures d'acompanyament pel trànsit de gènere dels treballadors i treballadores que ho sol·licitin)

**1. Introducció**

**2. Objectiu**

**3. Definició de conceptes**

**4. Àmbit d'aplicació**

**5. Actuacions preventives**

**6. Procediment**

**7. Referències normatives**

**8. Annex**

## 5.3 Altres actuacions preventives

Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament:

- Elaborar i difondre una sèrie de mesures de tolerància zero.
- Donar a conèixer al personal la possibilitat d'adreçar-se al Departament d'Igualtat, que no només recull les qüestions de gènere, sinó que també incorpora les polítiques LGTBI aplicables als treballadors/res per a aquells casos que no siguin a priori valorats com a susceptibles de denúncia, però que suposin un incompliment d'aquestes mesures.
- Fer enquestes sobre l'assetjament per l'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere en l'organització, de manera anònima i sobre les polítiques LGTBI.
- Establir procediments per a la resolució de conflictes interpersonals.

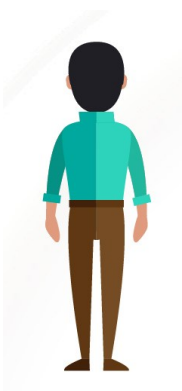
- 1. Introducció
- 2. Objectiu
- 3. Definició de conceptes
- 4. Àmbit d'aplicació
- 5. Actuacions preventives
- 6. Procediment
- 7. Referències normatives
- 8. Annex

## 6 Procediment

### 6.1 Principis i garanties

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte els principis següents:

- Principi de respecte a la dignitat personal. S'actuarà amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions tindran lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.). Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades podran ser acompanyades i assessorades per les persones de la seva confiança. Totes les persones implicades en el procediment tindran les garanties de no-discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi incorporaran els resultats de les denúncies investigades i provades.
- Principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principi de confidencialitat. La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà coneguda per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol.
- Principi de celeritat. La durada màxima de tot el procés serà de vint dies laborables, ampliable a un màxim de trenta dies (des de l'inici de la denúncia fins que es tanca l'expedient obert amb l'activació del Protocol).
- I d'altres com el principi de voluntarietat, d'igualtat d'oportunitats, d'equitat, de lleialtat institucional i els principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.



## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

A més a més, s'han de tenir en compte els criteris següents:

- Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment seguit per l'Ajuntament, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades) del resultat de les fases.
- Qualsevol empleada o empleat públic té l'obligació de posar en coneixement del Departament d'Igualtat els casos de possible assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, i/o expressió de gènere, objecte d'aquest protocol dels quals tingui coneixement.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'un assetjament objecte d'aquest protocol podrà denunciar-lo i tindrà dret a obtenir-ne una resposta. L'Ajuntament té el deure de deixar constància per escrit de la denúncia, fins i tot quan els fets hagin estat denunciats verbalment, així com de tots els passos que s'hagin realitzat durant el procés.
- Qualsevol persona amb un càrrec de responsabilitat té l'obligació de prestar atenció i tramitar les denúncies que rebi sobre els supòsits d'assetjament objecte d'aquest protocol, en l'àmbit de la seva competència.
- La informació mèdica o de caràcter sensible i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol té caràcter confidencial i només serà accessible per al personal autoritzat que intervingui directament en la seva tramitació. Aquesta informació restarà subjecta al règim previst en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els articles 10 i 11 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

- 1. Introducció
- 2. Objectiu
- 3. Definició de conceptes
- 4. Àmbit d'aplicació
- 5. Actuacions preventives
- 6. Procediment
- 7. Referències normatives
- 8. Annex

## 6.2 Competències, funcions i responsabilitats

### Persona afectada

Aportar indicis, a partir de la denúncia realitzada, que fonamentin les situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

### Representació sindical

- Recomanar i negociar mesures de difusió i sensibilització d'aquest protocol.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Els representants dels treballadors i treballadores han de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, i ha de sensibilitzar els treballadors i treballadores i informar la direcció de l'empresa dels comportaments detectats que puguin propiciar-lo.

### Treballadors i treballadores

- Posar en coneixement de l'organització qualsevol conducta o situació d'assetjament, responent al deure d'intervenció recollit a la Llei 11/2014.

*El Diari Oficial de la Generalitat núm. 7477 de 19.10.2017 publica l'ACORD GOV/147/2017, de 17 d'octubre pel qual s'aprova el protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.*

<http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7477/1639874.pdf>

- Prestar declaració en cas de ser citats o citades com a testimonis.
- Mantenir sempre la confidencialitat del cas.



## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

### **Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI**

- Impulsar mesures preventives en el marc de les seves competències.
- Analitzar la documentació disponible.
- Proposar, si s'escau, mesures preventives i/o cautelars.
- Conèixer l'avaluació preliminar i valorar les actuacions i mesures que s'han de prendre.
- Conèixer els resultats del cas.
- Demanar informació complementària, si s'escau.
- Mantenir la confidencialitat de tot el procediment.

### **Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos (LGTBI)**

- Analitzar la documentació disponible.
- Realitzar l'avaluació del cas en funció de la informació aportada.
- Informar la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI del resultat del procés.
- Proposar, si s'escau, mesures preventives i/o cautelars a la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI o a la Gerència de Recursos Humans de l'àmbit que correspongui.
- Gestionar el conjunt de documents que formin part de l'expedient d'investigació (comunicats, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, etc.).
- Emetre informe i remetre'l a la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI.
- Mantenir la confidencialitat de tot el procediment.

Formen part d'aquesta Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos: el/la cap del Departament d'Igualtat, un/a tècnic/a del Departament de Prevenció de Riscos Laborals, dues persones delegades sindicals de la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI i una persona de l'organització municipal, que pot rebre assessorament extern especialitzat en temàtiques LGTBI, si cal.

## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

### Cap del Departament d'Igualtat

- Formar part de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.
- Estar informat/ada de possibles casos d'assetjament a través de les persones involucrades o de qualsevol persona de l'organització.
- Facilitar al/la gerent de Recursos Humans i Organització la informació sobre els casos, tot respectant-ne la confidencialitat.
- Facilitar dades estadístiques a l'organització sobre els casos d'assetjament.
- Convocar la Comissió Tècnica.
- Mantenir la confidencialitat de tot el procediment.
- Rebre les denúncies d'assetjament.

### Departament de Prevenció de Riscos Laborals

- Formar part de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.
- Si rep denúncies, tramitar-les i posar-les en coneixement del Departament d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI.
- Donar, si s'escau, assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic adequat a les persones afectades pel possible assetjament, i valorar la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina i/o la psicologia especialitzada en violència masclista per tal d'evitar-ne o minimitzar-ne al màxim la possible afectació.
- Gestionar els casos on no hi hagi evidències d'assetjament, però sí aspectes de riscos psicosocials o altres competències del Departament de Prevenció de Riscos Laborals.

## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

### **Direcció de Gestió i Relacions Laborals**

- Facilitar l'activitat de la Comissió Tècnica i proporcionar suficients recursos per desenvolupar les tasques derivades d'aquest protocol.
- Vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Derivar a les persones competents les conclusions i recomanacions fetes per la Comissió Tècnica.
- Vetllar per l'aplicació de les mesures preventives i correctores.
- Proposar a la Gerència de Recursos Humans i Organització la incoació del procediment disciplinari que es pugui derivar.

### **Gerència de Recursos Humans i Organització**

- Rebre les denúncies i les queixes a través del Departament d'Igualtat.
- Iniciar i instruir les actuacions d'intervenció.
- Comunicar i proposar als i les gerents dels àmbits, sectors i districtes on treballa la persona afectada les mesures que caldria adoptar.
- Preparar la informació estadística que cal lliurar a la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI.
- Fer el seguiment de l'aplicació del protocol i de les mesures cautelars i mesures correctores proposades.

## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

### **Direcció de Serveis Generals / cap de Recursos Humans / cap d'Administració i Personal de l'àmbit organitzatiu al qual pertany la persona afectada**

- Vetllar per la millora continuada de les condicions de treball i perquè les relacions entre els treballadors i les treballadores guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Garantir la informació al personal en relació amb els seus drets i la normativa que l'empara, així com la informació de les sancions preceptives i del procediment per formular consultes, queixes i denúncies.
- Dur a terme les actuacions que li corresponguin tenint en compte l'informe de la Gerència de Recursos Humans i Organització i el resultat de les actuacions practicades.
- Executar les mesures cautelars i/o les mesures correctores que s'escaiguin, per tal de garantir la protecció de les persones implicades i/o evitar l'aparició de nous casos.
- Vetllar per l'aplicació, durant la instrucció del procediment, de les mesures cautelars proposades per la Gerència de Recursos Humans i Organització.
- Promoure, si n'hi ha, l'aplicació de les mesures correctores incloses en la resolució del cas.
- Aplicar les instruccions, les mesures i les campanyes de prevenció i sensibilització de la Gerència de Recursos Humans i Organització, i altres de pròpies, sobre aquesta matèria.

- 1. Introducció
- 2. Objectiu
- 3. Definició de conceptes
- 4. Àmbit d'aplicació
- 5. Actuacions preventives
- 6. Procediment
- 7. Referències normatives
- 8. Annex

## 6.3 Fases del procediment d'actuació

### Fase 1. Comunicació i assessorament

#### Qui ha de comunicar una possible conducta d'assetjament?

- La persona afectada, que és qualsevol persona receptora de les conductes d'assetjament que tinguin lloc dintre de l'organització, independentment del vincle que hi tingui.
- Qualsevol persona o persones de l'organització municipal que adverteixin una conducta d'assetjament.

#### Com i a qui va dirigida la comunicació?

Cal formular la comunicació tan aviat com sigui possible una vegada passats els fets, i es pot fer per escrit, mitjançant conversa, correu o qualsevol altre mitjà.

La comunicació s'ha de presentar al Departament d'Igualtat directament. El Departament informarà la persona afectada sobre els seus drets, el contingut d'aquest protocol i les accions que pot emprendre, i sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia.

### Fase 2. Denúncia interna i investigació

#### Qui fa la denúncia i on es presenta?

La denúncia la pot presentar la persona afectada o qui autoritzi.

La denúncia s'ha de presentar per escrit (no es pot realitzar telefònicament), utilitzant l'annex i s'haurà d'adreçar a la persona responsable del Departament d'Igualtat.

## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

En cas que la denúncia no la presenti directament la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol, bé en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció o bé posteriorment, a petició de la Gerència de Recursos Humans i Organització.

La presentació de la denúncia suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas. Si la persona afectada no dona el consentiment per fer les actuacions del cas que l'afecta, el Departament d'Igualtat informará la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI amb vista a adoptar les mesures adients, com per exemple actuacions d'ofici.

Durant totes les actuacions, les persones afectades poden estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, d'un/a delegat/ada sindical o d'un/a delegat/ada de prevenció de riscos laborals.

### **Avaluació preliminar**

- El Departament d'Igualtat, una vegada rebuda la denúncia, iniciarà un procés confidencial i ràpid, que permeti valorar si hi ha indicis d'assetjament, objecte d'aquest protocol.
- En el termini de cinc dies des de la recepció de la denúncia es traslladarà la informació a la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI, a la qual s'aportaran les dades de què es disposen.
- Si la persona afectada no dona el consentiment per fer les actuacions d'investigació i avaluació, igualment s'informarà la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI.
- La Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI pot demanar dades complementàries, que s'hauran d'aportar en el termini de cinc dies.
- La Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI, una vegada valorades les dades aportades, pot acordar la investigació i avaluació del cas, les actuacions d'ofici adients en el cas de no consentiment de la persona afectada, la derivació al servei de prevenció de riscos laborals si no hi ha indicis d'assetjament però sí afectacions per condicions del lloc de treball, o qualsevol altra mesura adequada al cas.

## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

## Avaluació/Investigació

- El Departament d'Igualtat iniciarà un procés d'investigació i avaluació. Per fer-ho, recollirà les declaracions que calgui i farà les proves necessàries per a l'aclariment dels fets exposats directament, o bé contractarà un servei de prevenció aliè especialitzat i que disposi d'experiència acreditada en assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, que farà la investigació del cas per determinar si hi ha o no presumpció d'assetjament.
- Un cop iniciada la investigació, la persona afectada només ha d'aportar indicis que fonamentin la situació 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.
- El Departament d'Igualtat convocarà la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos en 24 hores.
- El procés d'investigació es durà a terme tenint en compte els principis de celeritat, confidencialitat, sigil i participació de les persones implicades. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.
- La Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos ha de garantir la confidencialitat del cas, i ha de promoure les actuacions necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament. Aquestes mesures s'elevaran a la Direcció de Gestió i Relacions Laborals per aplicar-les en un termini màxim de 48 hores.
- En el termini màxim de 15 dies hàbils des de la convocatòria de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos, aquesta ha d'emetre un informe vinculant en un dels sentits següents:
  - a) Constata indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, proposa l'obertura de l'expedient sancionador.
  - b) No aprecia indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, proposa l'aplicació de mesures per a la resolució del conflicte laboral.

## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

L'informe ha d'incloure, com a mínim: la descripció dels fets, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars i/o preventives, si escau. Per emetre l'informe, la Comissió Tècnica tindrà la potestat de designar un/a tècnic/a assessor/a intern/a o extern/a. Si es considera que cal aplicar mesures preventives d'urgència, la Gerència de Recursos Humans i Organització les durà a terme i/o les derivarà a la direcció de Serveis Generals/cap de Recursos Humans/cap d'Administració i Personal de l'àmbit organitzatiu a què pertany la persona presumptament assetjada per dur-les a terme.

### Fase 3. Resolució

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

#### **Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament sexual o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere**

S'instarà la incoació d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, es demanarà l'adopció de mesures correctores, i, si escau, es continuaran aplicant les mesures de protecció a la víctima.

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

En aquest cas s'arxivarà la denúncia.

Tant en un cas com en l'altre, es trametrà una còpia de la resolució a la persona denunciant i a la denunciada, i s'informarà de la resolució la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna conducta diferent (disfunció organitzativa, estructural, riscos psicosocials, etc.) a la d'assetjament sexual o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que estigui tipificada en la normativa o en el conveni vigent, es posarà en coneixement dels Serveis Jurídics per incoar l'expedient disciplinari que correspongui.



## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

En el cas dels organismes i ens adherits a l'Acord de condicions de treball però que tenen competències en matèria del seu personal:

- La Gerència de Recursos Humans i Organització traslladarà l'informe, com a informació reservada, a la persona titular de la competència de personal de l'organisme al qual pertany la persona presumptament assetjada, als efectes oportuns. Així mateix, comunicarà aquest trasllat a les parts implicades: persona presumptament assetjada i persona presumptament assetjadora, atès que aquest informe formarà part de l'expedient administratiu que resoldrà la persona titular de la competència de personal de l'organisme que correspongui.
- La persona titular de competència de personal de l'organisme, un cop rebut l'informe de la Gerència de Recursos Humans i Organització, vetllarà per l'aplicació de les mesures correctores proposades, si n'hi ha hagut. A més, optarà per:
  - Incoar la tramitació d'un expedient disciplinari.
  - Obrir una informació reservada i, quan ho requereixi el cas, establir les mesures correctores necessàries per evitar que cap de les parts implicades pateixi cap mena de perjudici, tot evitant especialment que es produeixi una doble victimització.
  - Dur a terme les actuacions necessàries per a la resolució del conflicte interpersonal a la feina. A aquest efecte, cal que la persona presumptament assetjada estigui d'acord amb aquestes actuacions.
  - Arxivar l'expedient per desistiment o per manca d'objecte.
- La persona titular de la competència de personal de l'organisme notificarà la resolució adoptada a les parts afectades: persona presumptament assetjada i persona presumptament assetjadora, i en lliurarà una còpia a la Gerència de Recursos Humans i Organització, que informará la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI.

**1. Introducció**

**2. Objectiu**

**3. Definició de conceptes**

**4. Àmbit d'aplicació**

**5. Actuacions preventives**

**6. Procediment**

**7. Referències normatives**

**8. Annex**

Quan es conclouï que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, es considerarà un accident laboral, als efectes del que estableix l'article 115 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social o norma equivalent i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per tal de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.

## 6.4 Vies de resolució externes

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial.

### La via administrativa

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Aquestes actuacions tenen caràcter preferent i s'inicien en el termini de 24 hores, en el cas d'assetjament sexual i qüestions relatives a risc per maternitat, i 7 dies en cas d'assetjament per raó de sexe.

L'actuació de la Inspecció de Treball consistirà a investigar quina ha estat l'actuació de l'Ajuntament davant del coneixement d'uns fets d'assetjament.

La Llei 11/2014 preveu que en cas d'agressió per motiu LGTBIfòbic s'informi l'Àrea per a la Igualtat de tracte i no-discriminació de persones LGTBI. Direcció General d'Igualtat.

1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

## La via judicial

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

### Jurisdicció laboral

La Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica 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'Ajuntament.
- Ordenar la cessació immediata de l'actuació contrària a drets fonamentals o llibertats públiques, o si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o obligació de realitzar una activitat omesa, quan una o una altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.
- Restablir la persona 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 TRTLET. 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'Ajuntament" que habiliti la persona afectada a sol·licitar l'extinció per la seva pròpia voluntat.

### Jurisdicció penal

Finalment, l'assetjament sexual en el treball pot ser constitutiu de delicte. L'assetjament sexual laboral està tipificat com a delicte en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995 del Codi penal.

**1. Introducció**

**2. Objectiu**

**3. Definició de conceptes**

**4. Àmbit d'aplicació**

**5. Actuacions preventives**

**6. Procediment**

**7. Referències normatives**

**8. Annex**

## 6.5 Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol

Dins del marc del seguiment d'aquest protocol s'assignarà a la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI, la facultat de fer el seguiment, analitzar i avaluar l'aplicació d'aquest protocol en el seu àmbit d'actuació. A aquest efecte, aquesta Comissió, tot preservant el dret a la intimitat de les persones, tindrà accés a la informació generada en diferents moments: quan s'hagi emès l'informe de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos, quan s'emeti la resolució adoptada a partir de la sol·licitud d'intervenció per assetjament objecte d'aquest protocol, o quan ho requereixi.

Amb aquesta finalitat, la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI es reunirà un mínim de dues vegades l'any. No obstant això, també es podrà reunir, de manera extraordinària, a petició de qualsevol de les parts representades. Un cop l'any, com a mínim, elaborarà un informe d'avaluació i seguiment de l'aplicació del protocol que s'eleva a la Comissió Paritària de Seguiment del Pla d'Igualtat.

## 6.6 Seguiment estadístic

El Departament d'Igualtat farà un seguiment estadístic de totes les denúncies i consultes sobre situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o expressió de gènere que s'hagin pogut fer als organismes, les entitats i les associacions que treballen en aquesta problemàtica. En aquest sentit, també mantindrà una col·laboració directa amb alguns serveis de l'Ajuntament com ara: la Direcció de Serveis de Comunicació Interna, Desenvolupament i Atenció al Personal, els Serveis de Gestió i Relacions Laborals, el Departament de Transversalitat de Gènere, el CIRDA, etc. i amb altres administracions (Inspecció de Treball, Seguretat Social, etc.) i associacions dedicades a assumptes relacionats amb aquesta problemàtica.

Les dades estadístiques es faran arribar a la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI.

1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

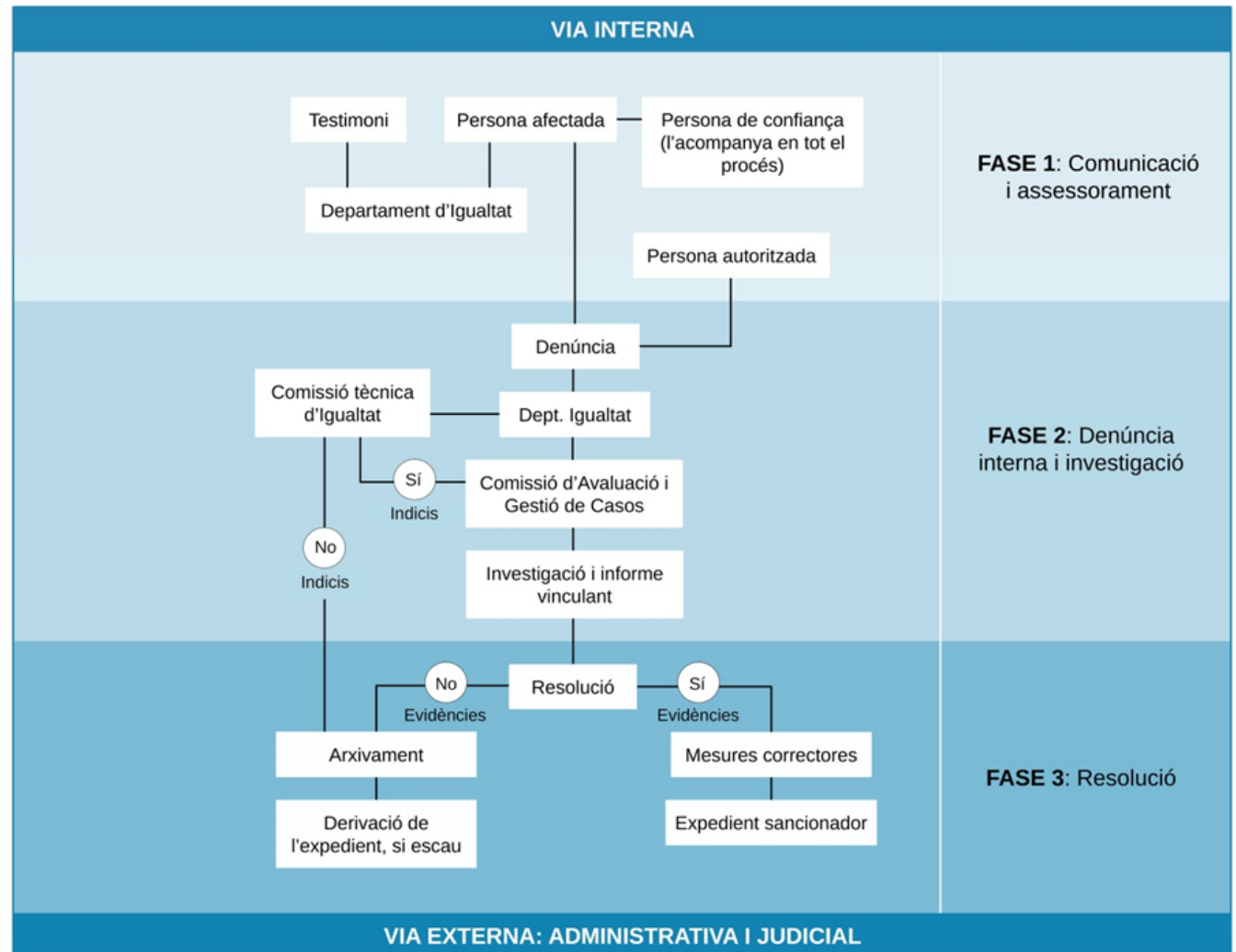
6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

## 6.7 Revisió del procediment

El procediment es revisarà i es modificarà sempre que del funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic, amb la consulta i participació prèvies de la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI.

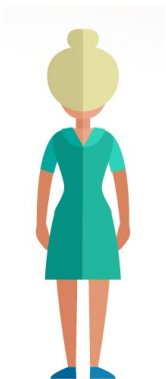


- 1. Introducció
- 2. Objectiu
- 3. Definició de conceptes
- 4. Àmbit d'aplicació
- 5. Actuacions preventives
- 6. Procediment
- 7. Referències normatives
- 8. Annex

## 7 Referències normatives

### 7.1 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 del 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- 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.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.



## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

## 7.2 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.

## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

## 7.3 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 de desembre de 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 del 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].



## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones a la vida local. Maig del 2006.
- Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol del 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).

## 7.4 Normativa internacional

### Nacions Unides

- Declaració universal dels drets humans, de 10.12.1948. Art. 2.

### Organització Internacional del Treball

- Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), C111, de 1958.
- Resolució de 1985. S'hi denuncia 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.

- 1. Introducció
- 2. Objectiu
- 3. Definició de conceptes
- 4. Àmbit d'aplicació
- 5. Actuacions preventives
- 6. Procediment
- 7. Referències normatives
- 8. Annex

## 8 Annex



### Formulari de denúncia interna. Protocol contra l'assetjament per raó d'orientació sexual, de la identitat de gènere i d'expressió de gènere <sup>(1)</sup>

#### Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms DNI/NIE

Domicili del centre de treball Lloc de treball

telèfon de contacte Adreça electrònica

#### Dades de la persona que denuncia (persona afectada o a qui autoritzi)

Nom i cognoms DNI/NIE

Domicili del centre de treball Lloc de treball

Telèfon de contacte Adreça electrònica

#### Relat dels fets (concretar el motiu i adjuntar documentació justificativa si s'escau)

(1) 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

1. Introducció

2. Objectiu

3. Definició de conceptes

4. Àmbit d'aplicació

5. Actuacions preventives

6. Procediment

7. Referències normatives

8. Annex

---

### Testimonis<sup>1)</sup>

(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 denuncia?      Sí       No

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

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

---

Lloc i data

Signatura

---

- 1. Introducció
- 2. Objectiu
- 3. Definició de conceptes
- 4. Àmbit d'aplicació
- 5. Actuacions preventives
- 6. Procediment
- 7. Referències normatives
- 8. Annex

## 8.1 Glossari

Proposem emprar la terminologia considerada com a oficial que es recull al *Vocabulari terminològic LGTBI* de la Generalitat de Catalunya. Departament de Cultura.

Per a més informació: [http://www.termcat.cat/es/Diccionaris\\_En\\_Linia/164](http://www.termcat.cat/es/Diccionaris_En_Linia/164)

Les definicions que s'exposen a continuació són coincidents amb les contingudes al *Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya*, que es desenvolupa en el següent:

*ACORD GOV/147/2017, de 17 d'octubre, pel qual s'aprova el Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya*, publicat al DOGC Núm. 7477 - 19.10.2017.

**androgin/andrògina:** Persona que té un aspecte en què es barregen característiques considerades socialment masculines amb d'altres de considerades femenines.

**asexual:** Dit de la persona que no sent atracció sexual per ningú.

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

**bifòbia:** Aversió a la bisexualitat o als bisexuals.

**binarisme:** Construcció social que categoritza de manera dicotòmica les activitats, els comportaments, les emocions i l'anatomia de les persones en dos gèneres: el masculí i el femení.

**bisexual:** Persona que sent atracció sexual i afectiva per homes i dones.

## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

**cissexual:** Dit de la persona que se sent del gènere que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques biològiques.

*Nota: El terme cissexual es contraposa a transsexual.*

**expressió de gènere:** Expressió que fa referència a com la persona manifesta el seu gènere, i està basat en els rols tradicionals atribuïts a ser dona o home; inclou la manera de vestir i el comportament: femení o masculí.

**gai:** Relatiu a l'homosexualitat masculina o als gais.

**gènere:** Conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones. No és estàtic ni innat, sinó que és una construcció sociocultural que ha anat variant i pot variar al llarg del temps. No s'ha de confondre amb el sexe. Per bé que socialment el gènere masculí s'atribueix al sexe masculí, i el gènere femení al sexe femení, aquests conceptes no són equivalents.

**heterosexisme:** Actitud que defensa la superioritat de l'heterosexualitat respecte a les altres orientacions sexuals.

**heterosexual:** Dit de la persona que sent atracció sexual per persones de l'altre sexe.

**homofòbia:** Aversió a l'homosexualitat o als homosexuals.

**homosexual:** Persona que sent atracció sexual i afectiva envers les persones del mateix sexe. És un terme que cal evitar, per defugir de la concepció psiquiàtrica de la qual prové. És preferible l'ús de la paraula gai o lesbiana, segons correspongui.

**identitat de gènere:** Autoconcepció del gènere de la persona. Té a veure amb la identificació de les persones i amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones; no ha de coincidir necessàriament amb el sexe biològic de la persona, i no té res a veure amb l'orientació sexual i afectiva.

## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

**intersexual:** Persona amb variacions intersexuals o diferències del desenvolupament sexual (DSD): persona que té un conjunt de variacions en característiques sexuals que no semblen encaixar completament amb la noció estàndard i binària d'home i dona. No és cap patologia. Aquest terme està en evolució.

**lesbiana:** Dona que sent atracció sexual i afectiva per altres dones.

**lesbofòbia:** Aversió al lesbianisme o a les lesbianes.

**LGBTI:** Sigles dels termes lesbiana, gai, bisexual, transgènere i intersexual. També hi ha altres sigles com la LGB-TIQ+, que incorporen la Q de *Queer* i el +d'Altres.

**orientació sexual, orientació sexoafectiva:** Tendència d'una persona a sentir una atracció afectiva i sexual per una altra persona o persones. S'acostuma a parlar d'orientacions sexuals diferents: l'heterosexualitat, l'homosexualitat i la bisexualitat i pansexualitat, malgrat que n'hi ha d'altres.

**pansexual:** Persona que pot sentir atracció sexual per qualsevol altra persona, independentment del sexe o el gènere a què pertanyi.

**queer:** Persona que, d'acord amb la teoria *queer*, no subscriu la divisió binària tradicional dels gèneres i rebutja d'identificar-se amb un home o amb una dona o amb una orientació sexual específica.

*Nota: La forma anglesa queer significa 'estranys' o 'anòmal' i s'utilitzava inicialment en anglès per fer referència de manera despectiva als homosexuals. Posteriorment, els mateixos grups de defensa dels homosexuals van adoptar el terme, amb la intenció de denunciar el tractament ofensiu que rebien i, alhora, d'esborrar el matís negatiu del mot. Actualment queer ha eixamplat el significat i no s'aplica únicament als homosexuals, sinó a les persones amb conductes o identitats diferents de les propugnades des del model heteronormatiu.*

**sexe biològic:** Conjunt de característiques biològiques, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, sobre la base de les quals s'estableix la distinció entre homes i dones. No determina necessàriament el comportament del subjecte i no s'ha de confondre amb el gènere.

## 1. Introducció

## 2. Objectiu

## 3. Definició de conceptes

## 4. Àmbit d'aplicació

## 5. Actuacions preventives

## 6. Procediment

## 7. Referències normatives

## 8. Annex

**sortir de l'armari:** Expressió que es fa servir quan una persona del col·lectiu LGBT revela la seva orientació sexual o la seva identitat de gènere públicament. És un acte que s'ha de fer cada vegada que es troba en un àmbit nou (nova feina, nous companys...). Normalment succeeix gradualment i el procés està marcat a vegades per una gran por del rebuig.

**transfòbia:** Aversió a la transidentitat o als transgèneres.

**transgènere:** Concepte ampli que inclou persones amb disconformitat de gènere com les persones transsexuals o les que no s'identifiquen exactament ni amb un home ni amb una dona segons la concepció tradicional dels gèneres, amb independència que aquesta persona s'hagi sotmès o no a una intervenció quirúrgica. Ve del terme acadèmic anglosaxó *transgender*.

**transsexual:** Persona transgènere que se sent del gènere contrari a aquell que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques biològiques.

Ser transsexual no implica tenir cap orientació sexual i afectiva concreta (una persona transsexual pot ser gai, lesbiana, heterosexual o bisexual):

- **home transsexual:** persona que, en néixer, té els òrgans genitals i biològics corresponents al sexe femení, però psicològicament i vitalment se sent identificat amb el gènere masculí.

- **dona transsexual:** persona que, en néixer, té els òrgans genitals i biològics corresponents al sexe masculí, però psicològicament i vitalment se sent identificada amb el gènere femení.

**transvestit:** Persona que adopta les maneres externes i una vestimenta i uns complements considerats socialment propis del sexe contrari. Aquesta conducta no suposa una orientació sexual determinada ni un conflicte amb la seva identitat sexual.

*Nota: És especialment utilitzat el substantiu masculí (un transvestit), que s'aplica a homes que adopten les maneres i la vestimenta de les dones. La forma femenina (una transvestida), menys usual, es refereix a dones que adopten les maneres i la vestimenta dels homes.*





## Aprovació

Aquest Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, de la identitat de gènere i d'expressió de gènere ha estat elaborat per la Comissió Tècnica del Pla d'Igualtat, integrada per representants de l'Ajuntament i de les organitzacions sindicals següents: CCOO (Maria Rosa Tomás, Anna M. Bonilla Sánchez), UGT (Àngels Ruiz i Victòria Lladó), SAPOL (Manuela Manzano) i CGT (Margarita Olalla), amb la col·laboració del coordinador del Consell Municipal LGTBI.

Ha estat aprovat per la Mesa General en data 21 de gener del 2019.

### **Departament d'Igualtat**

Gerència de Recursos Humans i Organització

C/ Escar, 1 08039

934027775 (27775)

plaigualtat@bcn.cat



Ajuntament de  
Barcelona

