

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament : sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, psicològic laboral i altres discriminacions en l'àmbit laboral.



**Consorci
de Serveis Socials
de Barcelona**

Generalitat de Catalunya
Ajuntament de Barcelona

Índex

1.	Presentació.....	3
2.	Objectius	4
3.	Àmbit d'aplicació.....	5
4.	Definicions.....	6
5.	Drets i obligacions	11
6.	Prevenió.....	13
7.	Principis i garanties	14
8.	Vies d'actuació	15
8.1	Via de resolució interna	15
8.2	Vies de resolució externes	22
8.3	Circuit del procediment de la via de resolució interna	24
9.	Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol	25
10.	Marc legal.....	26
11.	Annexos.....	29

1. Presentació

Les persones treballadores tenen dret a complir les tasques laborals i professionals en condicions laborals de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones. Aquest dret reconegut en l'article 25.3 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya ve reforçat en l'article 4.3 del mateix text normatiu que estableix, dins els Drets i principis rectors, que els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.

Aquesta normativa es complementa amb diversos texts legals, entre els que podem citar, entre altres: la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH); l'article 95 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, que aprova l'Estatut bàsic de l'empleat/da públic, la Resolució de 5 de maig de 2011, de la Secretaria d'Estat per a la Funció Pública per la que s'aprova i publica l'acord de la Mesa general de negociació de l'administració general de l'estat sobre el Protocol d'actuació davant l'assetjament laboral en l'Administració General de l'Estat i l'article 53 del VI Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya.

El Consorci de Serveis Socials de Barcelona (d'ara endavant, Csbcn) vol assumir el seu compromís institucional per a l'eradicació total de possibles situacions d'assetjament i per garantir els drets i la salut de les persones treballadores del Csbcn que les pateixen i en aquest sentit, posa a disposició de totes les persones treballadores un protocol d'actuació en matèria d'assetjament que recull les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, per identitat de gènere, expressió de gènere, així com assetjament psicològic laboral i altres discriminacions que es puguin produir en l'entorn laboral del Csbcn.

L'estructura del protocol que es presenta defineix, per una banda, la tipologia d'assetjament en la que la persona treballadora es pot trobar i per l'altra, les actuacions que hauran de realitzar les persones responsables per prevenir, detectar i resoldre les situacions plantejades.

2. Objectius

L'objectiu general d'aquest protocol és definir un marc d'actuació únic i específic per a la prevenció, identificació i resolució en els casos d'assetjament en l'àmbit del Csbcn amb la finalitat de prevenir i d'eradicar aquestes situacions.

En concret, els objectius específics del protocol són :

- informar, formar i sensibilitzar a tot el personal del Csbcn en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, psicològic laboral i altres discriminacions.
- disposar d'un procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre situacions d'assetjament amb la màxima confidencialitat i celeritat dintre dels terminis que s'estableixin.
- concretar i definir els rols i les responsabilitats dels i les diferents agents que intervenen.
- vetllar per un entorn laboral respectuós garantint la integritat i dignitat de totes les persones treballadores del Csbcn.
- establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades durant aquest procediment.

3. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol és d'aplicació directa a totes les persones treballadores del Csbcn així com a les persones alienes al Csbcn que es relacionen laboralment i en un context professional amb els empleats i les empleades de l'ens.

Per tant, el protocol és aplicable a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral del Csbcn, tenint en compte que els límits de l'entorn laboral no estant determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb el Csbcn.

En el cas que una persona treballadora sigui víctima d'assetjament per part d'una persona usuària s'aplicaria el *Protocol de prevenció i actuació davant les situacions de violència als centres del Consorci de Serveis Socials de Barcelona*¹.

En el cas que es produís un supòsit d'assetjament entre empleats i empleades del Csbcn i personal contractat per entitats alienes, s'haurien d'aplicar mecanismes de coordinació empresarial als efectes que preveu la Llei 31/1995 de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Ambdues empreses afectades han de comunicar-se recíprocament el cas i activar els seus mecanismes i protocols d'actuació per executar les mesures correctores que siguin adients.

En el cas que es produís un supòsit d'assetjament entre empleats/des del Csbcn 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, 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 convenients.

Les empreses externes contractades pel Csbcn seran informades de l'existència d'aquest procediment i es podrà exigir per part d'aquest organisme l'aportació del mateix en el moment que es consideri oportú.

¹ Protocol de prevenció i actuació davant les situacions de violència als centres del Consorci de Serveis Socials de Barcelona, pendent d'aprovació definitiva

4. Definicions

Per poder visualitzar i identificar una possible situació d'assetjament en l'àmbit laboral és necessari conèixer els elements claus que la defineixen. S'inclouen les següents tipologies: assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, per raó d'identitat i/o expressió de gènere, assetjament psicològic laboral i altres discriminacions

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents d'actuacions no incloses de manera específica.

4.1 Tipus d'assetjament

- **Assetjament sexual:**

Situació en la qual es produeix *qualsevol comportament* verbal, no verbal o físic *no desitjat*, per la persona que el rep, de caràcter sexual o amb connotacions sexuals, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

En aquests supòsits, d'acord a la LLei 05/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones d'eradicar la violència masclista, qualsevol comportament constitueix assetjament sexual, encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica.

- ✓ **Alguns exemples de comportaments d'assetjament sexual:**

Verbal:

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

No verbal:

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

Físic:

- Apropament físic excessiu.

- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat

- **Assetjament per raó de sexe:**

Situació en què es produeix un *comportament no desitjat* per la persona que el rep relacionat amb *el sexe d'una persona*, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

En aquestes situacions és necessària una *pauta de repetició i acumulació sistemàtica* de comportaments ofensius per parlar d'assetjament, tot i que algunes accions són prou greus com per ser tipificades com a tal per si soles.

L'objectiu de l'assetjament per raó de sexe sovint és forçar a la persona a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball o als drets i beneficis que li corresponen. En aquest sentit, les situacions més freqüents en les que es produeix són, vers:

- una treballadora pel fet de ser dona.
- una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la maternitat.
- una treballadora per motiu del seu sexe, perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe.

- ✓ **Alguns exemples de comportaments que s'associen a aquest tipus d'assetjament :**

- conductes discriminatòries o ofensives per adreçar-se a una dona.
- humor sexista.
- infravaloració de les capacitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- ignorar aportacions, comentaris o accions de les dones.

- **Assetjament per raó d'orientació sexual:**

Situació en que es produeix un *comportament no desitjat* per la persona que el rep relacionat amb la seva orientació sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

En aquestes situacions també és necessària una *pauta de repetició i acumulació sistemàtica*, tot i que alguns comportaments poden ser prou greus per si sols com per a ser tipificats d'assetjament.

- ✓ **Alguns exemples de comportaments que s'associen a aquest tipus d'assetjament :**

- conductes discriminatòries pel fet de ser gai, lesbiana o bisexual
- negar un lloc de treball o les possibilitats de promoció laboral pel fet de ser gai, lesbiana o bisexual
- utilitzar humor sexista o ridiculitzar les persones gais, lesbianes o bisexuals estereotipant-les.

- **Assetjament per raó d'identitat i/o expressió de gènere:**

Situació en que es produeix un *comportament no desitjat* per la persona que el rep relacionat amb la seva identitat i/o expressió de gènere amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

En aquestes situacions també és necessària una *pauta de repetició i acumulació sistemàtica*, tot i que alguns comportaments poden ser prou greus per si sols com per a ser tipificats d'assetjament.

- ✓ **Alguns exemples de comportaments que s'associen a aquest tipus d'assetjament :**

- conductes discriminatòries pel fet de ser transsexual.
- negar un lloc de treball o les possibilitats de promoció laboral pel fet de transsexual o per raó d'identitat i/o expressió de gènere.
- utilitzar humor sexista o ridiculitzar les persones transsexuals estereotipant-les
- tractar una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat el procés com si fos del gènere contrari al nou sexe.
- humiliar, aïllar o rebutjar a una persona per raó d'identitat i/o expressió de gènere.
- humiliar, aïllar o rebutjar a una persona per relacionar-se o tenir familiars del col·lectiu LGTBI.

- ◆ **Assetjament psicològic laboral:**

l'assetjament psicològic laboral o mobbing és la fustigació psicològica o hostil en el marc de qualsevol activitat laboral o funcional que humiliï la persona que la pateix, i que imposi situacions de greu ofensa a la dignitat (preàmbul XI de la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal).

Els que en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcional i prevalent-se de la seva superioritat, duguin a terme en contra d'una altra persona, de manera reiterada, actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tractament degradant, suposin assetjament greu contra la víctima (article 173.1, paràgraf segon del Codi penal, afegit al punt trenta-vuitè de la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal).

És l'exposició a conductes de violència psicològica intensa dirigides, de manera reiterada cap a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica) amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, implica tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

Per considerar assetjament psicològic les conductes esmentades, cal que es donin totes les condicions de la definició anterior, si bé la intencionalitat i/o la finalitat destructiva només són considerades agreujants a l'efecte de l'aplicació d'aquest protocol.

✓ **Alguns exemples de comportaments que s'associen a aquest tipus d'assetjament :**

- assignar una quantitat de tasques molt més elevada de les que s'assignen a altres persones que es troben en una situació equiparable i exigir-li terminis d'execució poc raonables.
- humiliar, menystenir o ridiculitzar a una persona en públic.
- cridar, insultar, criticar-la permanentment i amb un to irrespectuós sobre la seva feina.
- no assignar tasques a la víctima, o assignar-li tasques sense sentit, absurdes i inútils, o tasques molt per sota de les seves capacitats i que no siguin inherents al seu lloc de treball.

- **Altres discriminacions :** recollides en l'article 95.2 b) de l'Estatut bàsic de l'empleat públic: situacions de discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol circumstància personal o social.

✓ **Alguns exemples de comportaments que s'associen a aquest tipus d'assetjament :**

- mofar-se de la nacionalitat, origen familiar, racial d'una persona.
- atacar les actituds, creences, valors i característiques personals i socials d'una persona.

4.2 Modalitats de l'assetjament

Les situacions d'assetjament es poden classificar en funció de la direcció de les interaccions i dels nivells organitzatius:

- **Assetjament horitzontal:** entre persones de la mateixa categoria laboral.
- **Assetjament vertical ascendent:** dirigit a una persona amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament vertical descendent:** qui exerceix la pressió ocupa una posició jeràrquicament superior respecte qui la rep.

Per altra banda, també es diferencia en funció de l'objectiu de l'assetjament:

- **Assetjament d'intercanvi o quid pro quo:** quan s'utilitza la resposta a la situació d'abús o xantatge com a base per a prendre decisions relacionades amb la formació professional o l'ocupació de la persona assetjada (per exemple, la renovació del contracte, promoció dins l'empresa...) o condiona les relacions laborals. Aquest tipus d'assetjament implica un abús d'autoritat i, per tant, el produeixen persones jeràrquicament superiors en l'organització i es produeix només en els casos d'assetjament sexual.
- **Assetjament ambiental:** quan es crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant i ofensiu per qui el rep. Acostuma a ser produït per companys o companyes.

4.3 Conseqüències de l'assetjament:

L'assetjament té conseqüències en varis àmbits de la persona que el pateix. Alguns exemples en la salut i en l'activitat i les relacions laborals són:

- salut psíquica i emocional: ansietat, estrès, depressió, sentiments de culpa, dificultats de concentració, disminució d'autoestima, etc.
- salut física: insomni, migranyes, dolors musculars, problemes digestius, taquicàrdies, etc.
- activitat i relacions laborals: desmotivació, absentisme, insatisfacció, dificultats de relació, etc.

5. Drets i obligacions

Davant situacions d'assetjament existeixen obligacions legals imposades al Csbcn, a la representació legal de les persones treballadores i a les mateixes persones treballadores :

5.1 Obligacions per part del Consorci de Serveis Socials de Barcelona

El Csbcn té l'obligació de :

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral, d'acord amb els articles 4.2.c) d) i e) i 18 del TRLET², així com l'article 7 de la LOIEDH³ i l'article 33 de la LIEDH⁴ :
 - a) a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe
 - b) a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene
 - c) al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament.
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament , fet que implica :
 - a) garantir els drets laborals que s'han indicat en l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut dels Treballadors i en el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.
 - b) garantir que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball. L'article 14 de la LPRL⁵ estableix el dret de les persones treballadores a la salut, així com el deure de l'empresariat de protecció de la salut de les persones treballadores. Aquesta garantia de salut s'aconsegueix a través de mesures de tipus preventiu, recollides en la LPRL. Aquestes mesures es gestionen, principalment, a través de l'avaluació de riscos psicosocials (articles 14, 15 y 16 de la LPRL, entre d'altres)
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Incloent dos tipus de mesures :
 - a) preventives
 - b) procediments d'investigació de les denúncies.

² Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la llei de l'estatut dels treballadors

³ Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

⁴ Llei 17/2015, del 21 de juliol , d'igualtat efectiva de dones i homes

⁵ Llei 31/1995 ,de 8 de novembre , de prevenció de riscos laborals

L'incompliment d'aquestes obligacions dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials previstes en la normativa vigent.

5.2 Participació de la representació legal de les persones treballadores

La negociació col·lectiva constitueix l'instrument idoni per articular els protocols, els quals han de ser negociats i, preferiblement, acordats amb la representació de les persones treballadores, fet pel qual la seva participació és necessària.

Per la qual cosa tenen :

- Obligació de contribuir mitjançant la sensibilització de les persones treballadores.
- Obligació d'implicar-se en la definició de la política contra l'assetjament i en l'elaboració del protocol.
- Obligació de donar suport a les persones treballadores que puguin patir aquesta situació.

Algunes de les funcions que es poden despendre de l'obligació de contribuir a prevenir l'assetjament són :

- Contribuir a crear més cultura i sensibilitat sobre les relacions laborals no violentes.
- Garantir la inexistència de represàlies vers les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.

5.3 Persones treballadores : drets i obligacions

Totes les persones treballadores del Csbcn tenen drets i les seves corresponents obligacions en relació a l'assetjament en l'àmbit laboral :

- Dret a un entorn de treball saludable i a no patir cap mena d'assetjament.
- Dret a informar possibles situacions d'assetjament sense patir represàlies.
- Obligació de tractar les altres persones amb respecte.
- Obligació de no ignorar situacions d'assetjament i d'informar les situacions de què es tingui coneixement.
- Obligació de cooperar davant d'una denúncia interna d'assetjament.
- Obligació de mantenir el deure de confidencialitat.

6. Prevenció

El Csbcn es compromet a abordar l'assetjament des del punt de vista preventiu, dissenyant i posant en marxa accions de sensibilització, de formació i altres, detallades a continuació :

6.1 Sensibilització :

- Difusió del protocol :
 - Posar el protocol a disposició de tot el personal.
 - Informar de l'existència d'aquest protocol en el manual d'acollida del personal del Csbcn.
 - Publicació del protocol a la pàgina web del Csbcn.
- Establir una adreça de correu electrònic on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.
- Difondre càpsules informatives a través del correu corporatiu.
- Difondre díptics que incorporin mesures preventives a tot el personal.

6.2 Formació :

- Promoure la formació específica en continguts relacionats amb els diferents tipus d'assetjament.
- Planificar formació específica a tots els nivells del personal tècnic .

6.3 Altres :

- Realització d'enquestes anònimes a tot el personal sobre la percepció de situacions d'assetjament i sobre el coneixement respecte aquest.
- Incloure en els estudis sobre el clima laboral avaluacions de riscos psicosocials específiques en relació a factors que poden afavorir la situació d'assetjaments.

7. Principis i garanties

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els i les agents implicats i implicades 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 origen racial o ètnic, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- **Principi de confidencialitat.** La informació mèdica o de caràcter sensible generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest protocol. 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 en els articles 5 i 8 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. A aquest efecte, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.
- **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. Aquest termini només es podrà suspendre per una raó objectiva, realització de proves o testimonis.
- **Principi de diligència.** La investigació i la resolució es faran en el mínim temps possible.
- **Principi de discreció.** Que permeti mantenir la intimitat i la dignitat de les persones afectades

I d'altres com el **principi de voluntarietat, d'igualtat d'oportunitats, d'equitat, de lleialtat institucional** i els **principis d'eficàcia, de coordinació, de participació i de transparència**.

8. Vies d'actuació

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

A continuació es detallen ambdues possibles vies d'actuació així com el procediment a seguir en la via interna amb les seves corresponents fases.

8.1 Via de resolució interna

8.1.1 Competències, funcions i responsabilitats

- **Persona afectada** : aportar indicis, a partir de la denúncia realitzada, que fonamentin les situacions d'assetjament.

- **Representació legal de les persones treballadores:**
 - formar part de la Comissió d'Investigació
 - contribuir activament en la prevenció i sensibilització

- **Treballadors i treballadores :**
 - posar en coneixement de l'organització qualsevol conducta o situació d'assetjament
 - prestar declaració en cas de citació com a testimonis
 - mantenir en tot moment la confidencialitat del cas

- **Persona de referència**
 - informar i assessorar a la persona afectada: informar sobre els seus drets, sobre el contingut del protocol i les possibles accions i opcions a emprendre. Informar sobre les obligacions i responsabilitats del Csbcn i informar sobre el procediment a seguir una vegada es presenti denúncia
 - donar suport en la redacció de la denúncia
 - facilitar informació sobre la possibilitat d'assessorament extern de tot tipus
 - participar en la reunió anual d'avaluació del protocol
 - gestionar i custodiar la documentació, si escau

Els nomenaments de les persones de referència es faran per 2 anys amb possibilitat de renovació.

- **Comissió d'Investigació :**
 - analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta

- entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciada ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, es pot demanar que es faci un relat addicional dels fets.
- entrevistar-se amb la persona denunciada
- entrevistar els i les possibles testimonis (i informar de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés)
- valorar si calen mesures cautelars
- emetre l'informe vinculant
- participar en la reunió anual d'avaluació del protocol

La Comissió d'investigació estarà integrada per una persona de referència, la persona responsable de recursos humans, una persona membre de la representació legal dels treballadors/es, la psicòloga de la Casa d'Acollida i la Cap de l'Assessoria Jurídica. En els casos que es valori oportú, els i les membres de la Comissió d'investigació podran incloure en el procés d'investigació una persona especialista en el tema.

Els càrrecs es renovaran de manera bianual.

8.1.2 Fases del procediment d'actuació

Fase 1 : Comunicació i assessorament

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

Aquesta fase té una **durada màxima de 3 dies laborables**, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- a) La persona afectada.
- b) Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament

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

La comunicació es presenta a una de les persones de referència indistintament . Hi haurà una persona de referència per cada centre de treball :

- persona de referència de Recursos Humans.
- persona de referència del Comitè

- persona de referència del Centre d'Acollida Llimoners
- persona de referència del Centre Toni Julià i Bosch
- persona de referència del Centre Sant Andreu
- persona de referència del CAE Oràlia
- persona de referència de la Llar Residència Valldaura
- persona de referència de la Casa d'Acolliment per violència masclista

Les dades de contacte de les persones de referència es detallen a **l'annex 1**.

Es pot contactar amb qualsevol persona de referència independentment de centre de treball de la persona assetjada.

Les funcions de la/les persona/es de referència són:

- informar i assessorar la persona afectada.
- en cas que la comunicació no la presenti directament la persona afectada, demanar el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol.
- acompanyar la persona afectada en tot el procés.
- proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives, si escau.
- gestionar i custodiar la documentació.
- participar en la comissió d'investigació.
- garantir el tancament de la fase de comunicació.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

- a) que la persona afectada decideixi presentar denúncia interna. En aquest cas s'iniciaria la fase 2.
- b) que la persona afectada decideixi no presentar denúncia interna i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement al servei de recursos humans per escrit, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que s'adoptin mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts. Aquesta comunicació a la persona de referència a Recursos Humans serà necessàriament tractada de forma confidencial per ambdues parts.
- c) que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas deixant un informe per escrit, entregant-lo al servei de recursos humans, i no s'ha de fer cap altra acció. Aquest informe serà necessàriament tractat de forma confidencial per ambdues parts.

La persona de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase tractant-los com informació reservada.

Si la persona afectada decideix no donar el seu consentiment exprés per iniciar les actuacions d'aquest protocol, la persona de referència remetrà el cas a la persona responsable del servei de recursos humans per tal que el Servei de Prevenció dugui a terme o actualitzi l'avaluació de riscos psicosocials a l'àrea on està ubicada la persona afectada, a fi d'aplicar mesures preventives per reduir o eliminar els factors que puguin generar l'aparició de situacions d'assetjament psicològic o d'altres discriminacions.

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

Fase 2 : Denúncia interna i investigació

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

La investigació s'inicia a partir de la denúncia interna realitzada per la persona afectada o qui autoritzi.

La denúncia, l'ha de presentar la persona afectada o qui autoritzi, assessorada, si així ho sol·licita, per la persona de referència. La presentació de la denúncia suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en les proves i actuacions necessàries per tal d'investigar els fets.

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.

La denúncia s'ha de presentar per escrit a la persona responsable de recursos humans utilitzant el **model de denúncia interna** que s'adjunta com a **annex número 2**, via correu electrònic amb acusament de rebut.

Amb la finalitat de preservar la confidencialitat de les dades, la persona responsable de recursos humans assignarà un codi a cada denúncia per tal d'evitar utilitzar dades identificatives.

La Comissió d'investigació té la funció d'investigar a fons les denúncies d'assetjament en el marc del Csbcn, emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries

La Comissió d'investigació del Csbcn estarà composta per :

- Persona de referència : la que hagi rebut la comunicació.
- Persona responsable de RRHH
- Membre de la Representació legal de les persones treballadores
- Cap de l'Assessoria Jurídica
- Psicòloga de la Casa d'Acollida de la dona

En cas que la Comissió d'investigació ho consideri oportú, s'inclourà en el procés d'investigació una persona externa especialista en el tema.

La Comissió d'investigació iniciarà un procés d'investigació i avaluació. El procés d'investigació es durà a terme en base als principis de celeritat, confidencialitat i participació de les persones implicades.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una **estricta confidencialitat i reserva**, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà un codi numèric a la denúncia que garanteixi salvaguardar la intimitat de les persones, tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar la seva identitat.

La persona presumptament assetjada serà derivada al Servei de Prevenció del Csbcn per la valoració de la seva situació física i psíquica. El Servei de Prevenció haurà d'emetre un informe amb el resultat d'aquesta valoració que serà tingut en compte en el procés d'investigació i en l'elaboració de proposta de mesures cautelars.

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 la seva absència, recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les comunicacions a qualsevol de les parts afectades contindran la paraula "confidencial" i se'n preservarà la confidencialitat.

En funció del risc i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, la Comissió d'investigació pot proposar a **gerència l'adopció de mesures cautelars** per garantir la protecció suficient de la persona assetjada i impedir dany a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins a tancar la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament.

Algunes de les mesures cautelars poden ser el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball o el permís retribuït. Les mesures cautelars en cap cas poden suposar per a la persona assetjada un menysabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

Amb l'objectiu d'evitar la revictimització de la presumpta víctima, aquesta hauria de tenir la possibilitat de decidir si vol ser ella o bé la persona denunciada la que canviï temporalment de lloc de treball.

La implementació d'aquestes mesures haurien de ser acceptades per la persona assetjada, i les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades.

En el cas que s'hagin d'establir mesures cautelars, s'elevaran a gerència amb la màxima celeritat per tal de garantir la protecció de la víctima, **en un termini màxim de 48 hores**.

La Comissió d'investigació ha d'emetre l'**informe vinculant** en el **termini màxim de 15 dies hàbils** des de la recepció de la denúncia interna.

L'informe ha d'incloure, com a mínim :

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/des i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions
- Mesures correctores

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase.

El Csbcn posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la Comissió d'investigació es remet a la Cap d'Assessoria Jurídica.

Fase 3 : Resolució

L'objectiu d'aquesta fase és emetre una resolució del cas. Segons l'informe elaborat per la Comissió d'investigació, la **Cap d'assessoria jurídica** emetrà, com a **màxim al cap de 20 dies laborables des del inici del procediment, ampliables fins a 30**, una resolució que serà firmada per **Gerència**.

La resolució s'emetrà en funció dels resultats de l'informe de la Comissió d'Investigació :

- A) Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
- Proposta d'inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament
 - Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).

L'obertura de l'expedient disciplinari es realitzarà d'acord a la normativa d'aplicació establerta en el Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya o Conveni Col·lectiu del Personal Laboral vigent de la Generalitat de Catalunya, i qualsevol altra normativa aplicable a l'efecte.

En aquest sentit, i una vegada valorats els fets, la intencionalitat, els danys produïts, reincidència de la falta, entre altres, es podrà imposar les sancions establertes en la normativa reguladora d'acord al grau de la falta (lleu, greu o molt greu).

Així, entre altres, seran sancions a aplicar les següents:

- 1.- Falta lleu : amonestació per escrit i/o suspensió d'ocupació i sou fins 2 dies
- 2.- Falta greu : suspensió d'ocupació i sou de 2 dies a 10 dies, destitució del càrrec de comandament.
- 3.- Falta molt greu : suspensió d'ocupació i sou de 1 a 3 mesos, acomiadament i destitució del càrrec de comandament.

No obstant, 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. En aquest sentit, s'aplica el que estableix l'article 28 del Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

- B) Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
- arxivament de la denúncia interna.

A més, cal tenir en compte que, per tal de garantir la protecció de totes les parts implicades, quan al final del procés d'investigació es determini que, de manera intencionada, les dades

aportades o els testimonis són falsos es podrà incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones que han iniciat o participat en el desenvolupament del tràmit.

Cal que a la resolució constin les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia, els fets constatats, les conclusions de la comissió d'investigació, que han de ser motivades d'acord amb el contingut de l'informe i les mesures correctores que se'n deriven.

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

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació, es posarà en coneixement del Servei d'Administració i Recursos Humans per d'incoar l'expedient disciplinari que pertorqui.

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

Cal tenir en compte que, quan de l'estudi d'un cas es conclouï que, com a conseqüència de la situació, s'han produït danys a la salut, ja siguin físics o psíquics, es considerarà com a accident laboral amb baixa, a l'efecte del que estableix l'article 156 del Reial decret legislatiu 8/2015, , 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 fer-ne el reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.

8.2 Vies de resolució externes

Es recorda que la utilització de les vies internes pel tractament dels casos d'assetjament en cap cas és incompatible amb la utilització, simultània o posterior, de les vies externes.

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

8.2.1 Via administrativa

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 23/2015, de 21 de juliol, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, i la normativa de desenvolupament. Les denúncies en matèria d'assetjament s'han d'assignar (Instrucció 3/2011) a personal degudament format en la matèria.

L'actuació inspectora pot ser planificada o rogada (denúncia o peticions d'altres organismes).

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

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

8.2.2 Via judicial

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

Jurisdicció social:

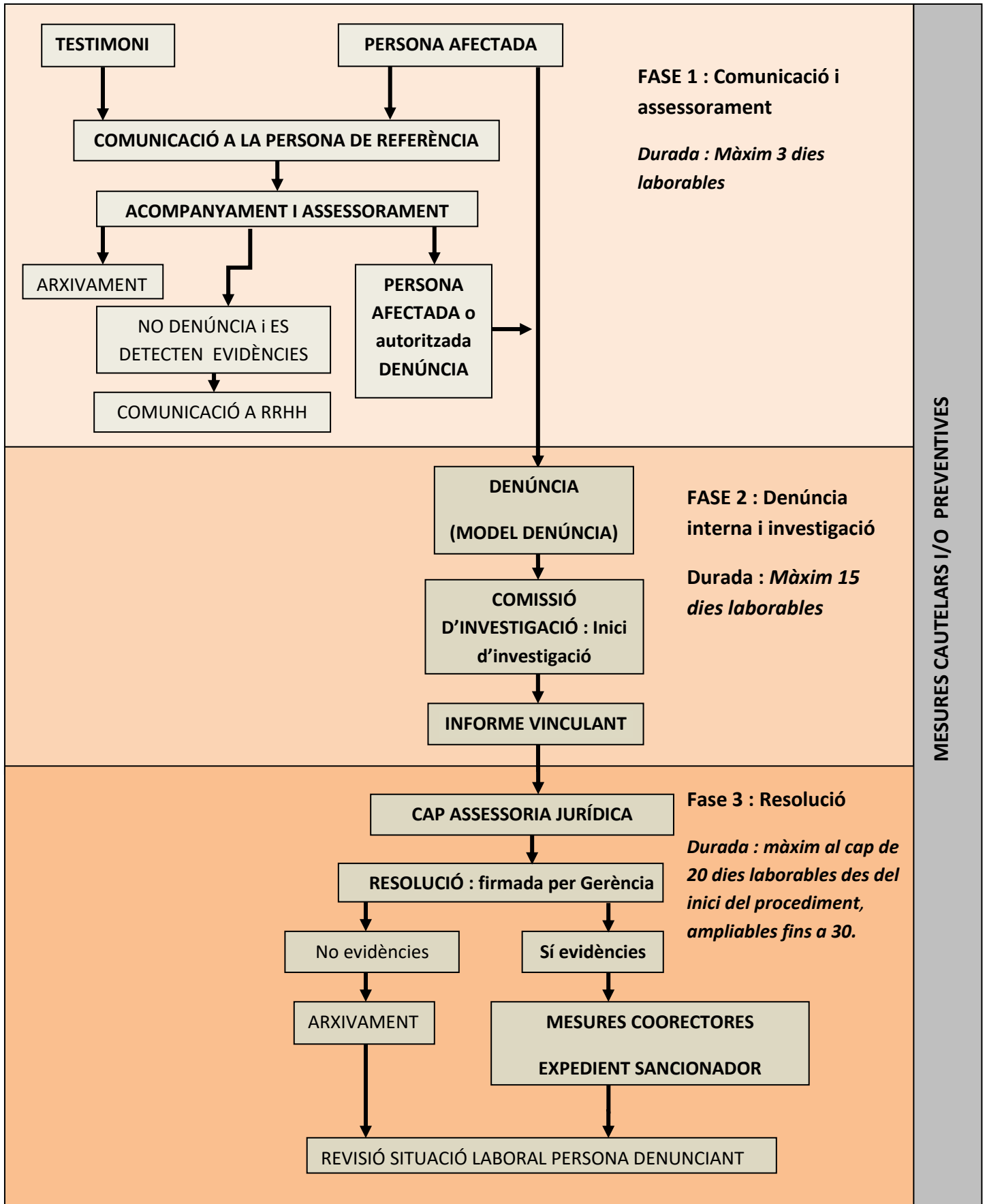
La Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques. Amb aquest procediment judicial es podrà concloure, dins dels termes següents:

- 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 del Csbcn
- 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 TRLET. En aquest cas, en via judicial es determinaria si es presenta alguna de les causes de l'article 50.1 de TRLET i, en concret, si hi ha "(...) incompliment greu de les seves obligacions per part del Csbcn " que habiliti la persona afectada a sol·licitar l'extinció per la seva pròpia voluntat.

Jurisdicció penal

Finalment, l'assetjament en el treball pot ser constitutiu de delictes tipificats com a delictes a la Llei orgànica 10/1995, del Codi penal.

8.3 Circuit del procediment de la via de resolució interna



9. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol

Per tal de fer el seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol un cop a l'any es durà a terme una reunió entre els i les agents implicats/des i s'elaborarà un informe d'avaluació anual. Participaran a la reunió d'avaluació anual :

- les persones de referència
- els i les membres de la Comissió d'Investigació

En l'informe d'avaluació anual es tindran en compte els següents indicadors :

- Nombre de comunicacions rebudes per part de les persones de referència
- Nombre i tipologies de situacions d'assetjament detectades al Csbcn
- Nombre de situacions d'assetjament segons tipologia denunciades al Csbcn
- Mitjana de casos resolts dins el termini establert

Mitjançant el Pla d'Igualtat i el seu corresponent seguiment i avaluació, la Comissió d'Igualtat realitzarà el seguiment corresponent a les mesures de prevenció establertes en el protocol, a partir dels indicadors que s'hagin establert al Pla d'Igualtat.

Els procediments previstos en aquest protocol poden ser revisats i modificats sempre que es detecti la necessitat de fer-ho, o per imperatiu legal o jurídic.

10. Marc legal

10.1 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.
- VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya

10.2 Normativa espanyola

- Constitució espanyola. Articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2.
- Llei 39/2015, de 1 d'octubre, del Procediment administratiu comú de les administracions públiques
- 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 (LOIEDH)

- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones, re-ferida 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 8/2015, de 30 octubre pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social. Articles 115, 116 i 117
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la llei de l'estatut dels treballadors.
- 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.
- Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOPDGDD).

10.3 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].
- 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).
- Reglament (UE) 2016/679, del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades (RGPD).

10.4 Normativa Internacional

Nacions Unides

- Declaració universal dels drets humans, de 10.12.1948. Art. 2.
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada el 18 de desembre de 1979 per l'Assemblea General de les Nacions Unides, la qual va entrar en vigor com a tractat internacional el 3 de setembre de 1981, i el Protocol facultatiu està en vigor des del 2001

Organització Internacional del Treball

- Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), C111, de 1958.
- Resolució sobre la igualtat d'oportunitats i de tracte pels treballadors i treballadores en el treball, de 1985.
- Circular sobre polítiques i procediments en matèria d'assetjament sexual. Sèrie 6, núm. 543 (rev.1), de 29.9.2004.

11. Annexos

11.1 Persones de Referència :

- **Isabel Fernández Carpintero, Tècnica del Servei de Recursos Humans:**
☎ 93 467 87 33.ext. 153 ✉ ifernandez@cssbcn.cat
- **Anna Barjau, Presidenta del Comitè:**
☎ 93 467 87 33 (EXT. 120) ✉ abarjau@cssbcn.cat
- **Laura Francolí Font, psicòloga de la Casa d'acollida:**
✉ lfrancoli@cssbcn.cat
- **Sandra Martínez, educadora social del CRAE Toni Julia:**
✉ smartinez@cssbcn.cat
- **David Framis Alemany, auxiliar de la Llar Residència Valldaura:**
✉ dframis@cssbcn.cat
- **Nuria Chalaux, educadora social del CA Llimoners:**
✉ nchalaux@cssbcn.cat
- **Alba Castro, educadora social del CRAE Sant Andreu:**
✉ acastro@cssbcn.cat
- **Rosa Filella, infermera del CAE Oràlia:**
✉ rfilella@cssbcn.cat

11.2 Model de denúncia interna

CONFIDENCIAL

Formulari de denúncia interna. Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament: sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, psicològic laboral i altres discriminacions en l'àmbit laboral.⁶

Dades de la persona denunciada

NOM I COGNOMS		DNI/NIE (si es coneix)
EDAT (si es coneix)		SEXE
TELÈFON DE CONTACTE	ADREÇA ELECTRÒNICA	

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

NOM I COGNOMS	DNI/NIE

⁶ La informació generada i aportada durant la tramitació d'aquesta denúncia tindrà caràcter reservat i qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

EDAT		SEXE
CENTRE DE TREBALL	LLOC DE TREBALL	
TELÈFON DE CONTACTE	ADREÇA ELECTRÒNICA	

Relat dels fets⁷

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

Testimonis

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

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia?

Sí

No

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

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

⁷ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo

Es sol·licita acompanyament durant tot el procés per part d'un/a representant legal de les persones treballadores?

Sí

No

Lloc i data

Signatura

Aprovació

Aquest Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, de la identitat de gènere, d'expressió de gènere, psicològic laboral i altres discriminacions en l'àmbit laboral ha estat elaborat per la Comissió d'Igualtat, amb composició paritària de membres en representació del Csbcn escollits i escollides per la Gerència i per la representació legal de les persones treballadores.

Ha estat aprovat per Gerència en data 18 de desembre de 2020.