

# Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe o diversitat sexual

CSC – Consorci de Salut i Social de Catalunya  
Octubre 2021



## Índex

1.	Preàmbul.....	4
2.	Objectius del protocol .....	4
3.	Àmbit d'aplicació .....	5
4.	Tipologies d'assetjament.....	5
4.1.	Assetjament sexual .....	5
4.2.	Assetjament per raó de sexe .....	6
4.3.	Assetjament per raó de diversitat sexual .....	6
5.	Procés d'intervenció: Vies de resolució .....	7
5.1.	Via de resolució interna .....	7
	Fase 1: Comunicació i assessorament .....	7
	Fase 2: Denúncia interna i investigació.....	8
	Fase 3: Resolució.....	10
5.2.	Via de resolució externa .....	11
6.	Principis i garanties .....	14
6.1.	Respecte i protecció.....	14
6.2.	Confidencialitat.....	14
6.3.	Dret a la informació .....	14
6.4.	Suport de persones formades .....	15
6.5.	Diligència i celeritat .....	15

6.6.	Tracte just .....	15
6.7.	Protecció davant de possibles represàlies.....	15
6.8.	Col·laboració .....	15
6.9.	Mesures cautelars .....	15
6.10.	Vigilància de la salut.....	16
7.	Obligacions per part de l'empresa .....	16
8.	Persones treballadores: drets i obligacions .....	16
9.	Marc Sancionador .....	17
10.	Seguiment i avaluació .....	17
11.	Informació a la plantilla.....	18
12.	Referències normatives .....	19
12.1.	Normativa catalana .....	19
12.2.	Normativa estatal.....	19
13.	Annexos .....	21

## 1. Preàmbul

El Consorci de Salut i Social de Catalunya (CSC) manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i conseqüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o diversitat sexual. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

Aquest Protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament.

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes té per objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. Aquesta llei ha estat modificada pel Reial Decret Llei 6/2019 d'1 de març on es regula l'exigència de redacció dels plans d'igualtat a les empreses.

Des del CSC estem treballant en l'elaboració de Plans d'Igualtat a totes les entitats que formen part de la nostra organització, tot i que no estiguin obligades per la normativa corresponent.

El nostre objectiu és dotar-nos d'un instrument que ens permeti avançar en el foment de la igualtat i en la integració de la perspectiva de gènere com a aspecte transversal a totes les actuacions i polítiques del CSC.

## 2. Objectius del protocol

Els objectius d'aquest protocol són definir el marc d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe o diversitat sexual, amb la finalitat d'eradicar aquest tipus de conductes:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe o diversitat sexual.
2. Disposar d'un procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

### 3. Àmbit d'aplicació

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral del CSC (T21). És d'aplicació a totes les persones treballadores del CSC (T21) i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis al CSC, en el marc d'una relació laboral.

## 4. Tipologies d'assetjament

### 4.1. Assetjament sexual

L'assetjament sexual el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu, molest o que produeixi aquest efecte.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

Sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic o whatsapp de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.

- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

## **4.2. Assetjament per raó de sexe**

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

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

Sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

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

## **4.3. Assetjament per raó de diversitat sexual**

L'assetjament per raó de diversitat 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.

També comprèn l'assetjament per raó d'identitat de gènere, que 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.

També el constitueix l'assetjament per raó d'expressió de gènere, que 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.

## 5. Procés d'intervenció: Vies de resolució

Davant d'un cas d'assetjament la denúncia la pot fer:

- La persona afectada, receptora de les conductes d'assetjament.
- Qualsevol persona o persones de l'organització que adverteixin una conducta d'assetjament.

Quan es produeix una situació d'assetjament, hi ha dues vies de resolució: **interna** (canals propis de l'empresa) i **externa** (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal).

Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

El procediment de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

### 5.1. Via de resolució interna

#### 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, que té una durada màxima de tres 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:

- La persona afectada.
- 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.

La comunicació es presenta al servei de PRL Salut Laboral del CSC:

[conflictes.csc@consorci.org](mailto:conflictes.csc@consorci.org).

Les funcions del servei de referència són:

- Rebre la comunicació formulada per la persona afectada o per qualsevol persona que detecti una conducta d'assetjament.
- Informar i assessorar la persona afectada.
- Acompanyar la persona afectada oferint suports en tot el procés.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Gestionar i custodiar la documentació.

Els resultats d'aquesta fase de comunicació i assessorament poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia interna (annex 1).
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia 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 de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i 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, i no s'ha de fer cap altra acció.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat.

En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

## **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 una **Comissió d'investigació**.



La **Comissió d'investigació** estarà formada per:

- Direcció de Persones
- Representant de la direcció corresponent al cas
- Representant de PRL i Salut Laboral

Les funcions de la **Comissió d'investigació** són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant 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, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

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

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex núm. 1. Model de denúncia interna

La denúncia es presenta al servei de PRL Salut Laboral del CSC: [conflictcs.csc@consorci.org](mailto:conflictcs.csc@consorci.org).

La Comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

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

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

- Identificació de la/les persona/es suposadament assetjada/ades 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 mèdicament.
  - 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.

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. L'empresa posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la Comissió d'investigació es remet a la persona representant de PRL i Salut Laboral l'adreça: [conflictos.csc@consorci.org](mailto:conflictos.csc@consorci.org).

### **Fase 3: Resolució**

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, la persona representant de la Direcció General del Consorci o persona a qui delegui, emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap de 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i 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).
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: arxivament de la denúncia.

A la resolució s'ha de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats. Es trameta 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 (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertochi. 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.

## 5.2. Via de resolució externa

Les vies de resolució externes són:

- La via administrativa
- La via judicial

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

És recomanable acudir en primer lloc a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial laboral.

L'actuació de la Inspecció de Treball (via administrativa) no solament té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici, sinó que els fets constatats en aquesta actuació tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior.

Sens perjudici de l'anterior, les accions penals s'hauran d'exercir tant aviat es consideri que la conducta és mereixedora de retret penal i es disposi d'un mínim d'activitat probatòria de signe inequívocament incriminatori o de càrrec.

## 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, 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 pregada (denúncia o peticions d'altres organismes). Aquestes actuacions tenen caràcter preferent i s'han d'iniciar de manera immediata davant de qualsevol tipus d'assetjament (psicològic, sexual, per raó sexe o diversitat sexual).

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

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

- l'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin la producció d'assetjament
- a l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament
- s'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

## La via judicial

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

### Jurisdicció laboral

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

- Declarar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o llibertat infringits.
- Declarar la nul·litat radical de l'actuació de l'ocupador, associació patronal, Administració pública o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada.
- Ordenar la cessació immediata de l'actuació contrària a drets fonamentals o a llibertats públiques, o si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o l'obligació de realitzar una activitat omesa, quan una o una altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.
- Restablir el demandant en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la indemnització que pugui pertocar en els termes establerts en l'article 183.

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

### **Jurisdicció penal**

Finalment, l'assetjament sexual en el treball pot ser constitutiu de delictes.

L'assetjament sexual laboral està tipificat com a delictes en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, del Codi penal.

En aquest precepte es defineix l'assetjament sexual com *"(...) la sol·licitud de favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb tal comportament provocar a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant (...)".* A aquesta conducta se li imputa *"(...) una pena de presó de tres a cinc mesos o de multa de sis a deu mesos"*.

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

- Que la persona culpable d'assetjament sexual hagi comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada.
- Que la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació.

D'altra banda, es tipifica com a delictes la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe en l'article 314 del Codi penal. En la mesura que una conducta d'assetjament per raó de sexe es

qualifiqui com a conducta de discriminació en el treball per raó de sexe entraria dins de la figura delictiva de l'article esmentat anteriorment.

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

## **6. Principis i garanties**

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

### **6.1. Respecte i protecció**

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

### **6.2. Confidencialitat**

Les persones intervinents en les actuacions ho faran sotmeses a deure de secret i confidencialitat i no poden transmetre o divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que puguin tenir coneixement. Des del moment en que es formula la denúncia, la persona o persones responsables de la seva incoació, tramitació o investigació assignaran codis numèrics o aleatoris identificadors de la persona presumptament assetjada i de la persona presumptament assetjadora, de manera que en tot moment quedin preservades les pertinents identitats.

### **6.3. Dret a la informació**

Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

En el marc del tractament de dades personals tractades en el moment de la recepció de la denúncia, la incoació de la mateixa o la investigació dels fets denunciats suposarà, en els termes

establerts a la legislació vigent en cada moment, complir amb el dret d'informació sobre el tractament de les dades personals dels interessats afectats, en la manera en la que s'indica a l'annex núm. 2.

#### **6.4. Suport de persones formades**

La empresa compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

#### **6.5. Diligència i celeritat**

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

#### **6.6. Tracte just**

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

#### **6.7. Protecció davant de possibles represàlies**

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

En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

#### **6.8. Col·laboració**

Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

#### **6.9. Mesures cautelars**

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...).

Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

## 6.10. Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

## 7. Obligacions per part de l'empresa

L'empresa està obligada a:

- Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
  - a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe o diversitat sexual,
  - a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene
  - al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
- Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
- Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de les empreses dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

## 8. Persones treballadores: drets i obligacions

La Constitució espanyola i l'Estatut d'autonomia de Catalunya tutel·len els drets fonamentals de les persones: dret a la integritat física i moral, dret a la intimitat personal. La mateixa Constitució afirma que les persones tenen dret al treball en condicions d'igualtat sense que en cap cas pugui existir discriminació per raó de sexe.

### **Drets:**

Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. És per això que la resta de persones treballadores de l'empresa tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.



**Obligacions:**

D'altra banda, tothom té l'obligació de tractar els altres amb respecte i de cooperar amb l'empresa en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.

**Recomanacions:**

Es recomana potenciar un paper actiu de les persones treballadores en la garantia de la tolerància zero davant l'assetjament. Els treballadors i treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat entorn del tema, i a garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers als altres que no siguin ofensius. Al mateix temps, poden impedir l'assetjament si deixen clar que troben certs comportaments inacceptables i donen suport a aquells companys i companyes que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.

## 9. Marc Sancionador

El marc sancionador en relació amb els incompliments en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe o diversitat sexual està previst al conveni col·lectiu que resulta d'aplicació a cada professional en virtut de l'activitat de la empresa a la qual pertany.

## 10. Seguiment i avaluació

El seguiment i avaluació s'encarrega a la Comissió d'Investigació.

Dins del marc del seguiment d'aquest protocol s'assignarà a la Comissió d'Investigació 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.

Amb aquesta finalitat, la Comissió 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.

Aquest informe contemplarà:

- Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe o diversitat sexual al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.

- Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe o diversitat sexual al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
- Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
- Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.

## **11. Informació a la plantilla**

Aquest protocol es difondrà a tota la plantilla a través de correu electrònic i es publicarà a la intranet del CSC per garantir que estigui accessible per poder-lo consultar.

També es lliurarà la informació sobre aquest protocol a les noves persones que s'incorporin al CSC o que hi estiguin relacionades.

## 12. Referències normatives

### 12.1. 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.


### 12.2. 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, 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 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.

## 13. Annexos

### Annex 1: MODEL DENUNCIA INTERNA



Espai reservat per al Registre d'Entrada  
Núm. d'Expedient  
*A omplir només per l'empresa*

Document d'ús intern. Estrictament confidencial.

**FORMULARI DE DENUNCIA INTERNA. PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I  
D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE <sup>(1)</sup>**

**Dades de la persona que denuncia**

- Nom i cognoms:
- DNI/NIE:
- Edat:
- Sexe: Dona  Home
- Domicili del centre de treball:
- Lloc de treball:
- Telèfon de contacte:
- Adreça electrònica:

**Dades de la persona que denuncia (persona afectada)**

- Nom i cognoms:
- DNI/NIE:
- Edat:
- Sexe: Dona  Home
- Domicili del centre de treball:
- Lloc de treball:
- Telèfon de contacte:
- Adreça electrònica:

**Relats dels fets (2)**

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

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

(2) Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo

## **Annex 2: INFORMACIÓ SOBRE EL TRACTAMENT DE DADES PERSONALS**

La responsabilitat del tractament de les seves dades personals serà del Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya amb la finalitat de gestionar les actuacions pertinents en relació a l'aplicació del Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe o diversitat sexual en relació a la denúncia presentada. Aquestes dades no seran emprades per a cap altra finalitat.

El tractament de dades es basa en una obligació legal, establerta a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos i en l'execució d'una missió realitzada en l'interès públic reconegut a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones. Les dades personals recollides i generades per aquesta activitat de tractament i durant la gestió de la reclamació o denúncia davant dels òrgans competents del CSC poden ser comunicades als Cossos i Forces de Seguretat de l'Estat, al Ministeri Fiscal o als òrgans administratius, Autoritats i òrgans jurisdiccionals competents.

Les dades es conservaran el temps que sigui necessari per al compliment de la finalitat per a la que han sigut recollides i per a la determinació de les possibles responsabilitats que es poguessin derivar de la finalitat per la qual han estat tractades i en relació als criteris d'arxiu i conservació de la documentació establerts pel CSC.

Tota persona interessada pot exercir els seus drets d'accés, rectificació, supressió, rectificació, oposició, portabilitat i limitació del tractament davant del Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya, enviant un correu electrònic a l'adreça [dpd@consorci.org](mailto:dpd@consorci.org). A través d'aquesta adreça també pot contactar amb el Delegat de Protecció de Dades designat pel responsable del tractament.

En cas de considerar vulnerats els seus drets pot presentar una reclamació davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades ([www.apdcat.cat](http://www.apdcat.cat)).