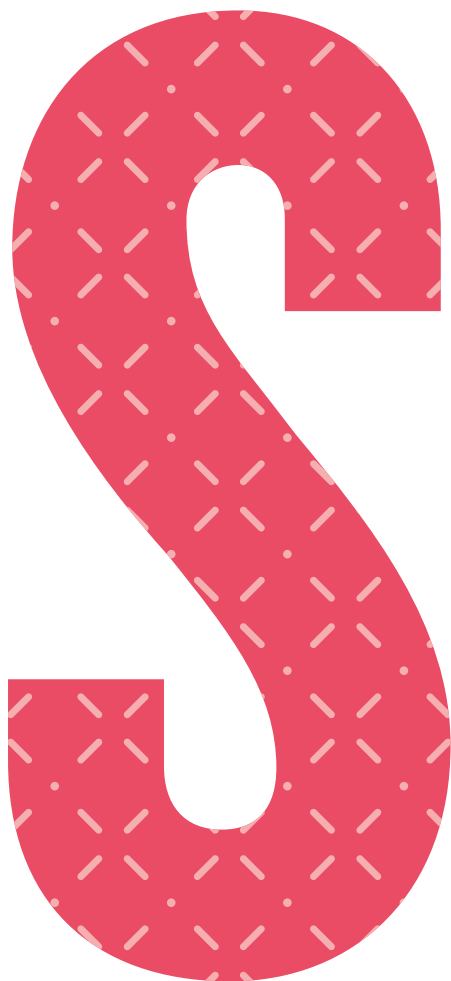


Assetjament sexual

Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat i orientació sexual



Diputació
Barcelona

#DibaOberta

Presentació

Marc Castells i Berzosa

President de la Diputació de Barcelona

Dones i homes tenim dret a viure en una societat segura on es respecti la nostra dignitat. Treballar forma part de la nostra vida, i hem de poder fer-ho sense que s'atempti contra la nostra persona. A la Diputació de Barcelona tenim clar que aquesta és una de les nostres prioritats cap al nostre personal.

L'assetjament és una conducta que no es tolera a la nostra corporació, precisament perquè no respecta la integritat de les persones. Quan una persona és assetjada sexualment, quan és assetjada pel fet de ser una dona o un home, quan és assetjada per estimar una persona del seu mateix sexe o per sentir-s'hi atreta, o bé quan aquest assetjament el pateix perquè la seva identitat de gènere no coincideix amb la que imposa la societat, pateix unes conseqüències que fan que perdi aquesta integritat.

Hi ha comportaments, alguns d'ells socialment normalitzats, que hem de ser conscients que no són adequats, que són conductes d'assetjament a les quals hem de posar fre i que la Diputació de Barcelona considerem inadmissibles.

Aquest protocol que us presentem és l'eina amb què la Diputació vetlla per aconseguir un entorn de treball segur i respectuós per a totes les persones que en formem part. Amb el protocol podem promoure entre tots i totes una societat més tolerant i segura, una societat on la diversitat sexual no estigui estigmatitzada i on el fet de néixer amb unes característiques o unes altres no marqui una diferència en els nostres drets.

Índex

01

Què és l'assetjament sexual?

04

02

Què és l'assetjament per raó de sexe?

05

03

Què és l'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual?

06

04

Què diu la llei sobre l'assetjament?

07

05

Com actua la Diputació de Barcelona?

08

06

Com pots identificar l'assetjament?

09

07

Què has de fer?

10

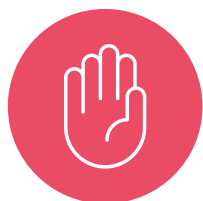
01

Què és l'assetjament sexual?

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



Perquè existeixi aquest tipus d'assetjament NO es requereix reiteració de la conducta.



Una broma sexual ofensiva, un gest obscè, un pessic... és assetjament!

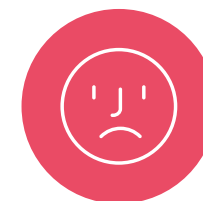
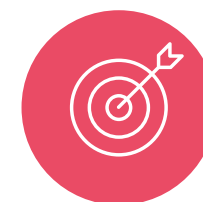
02

Què és l'assetjament per raó de sexe?

Qualsevol comportament no desitjat realitzat en funció del 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 o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant i ofensiu.



Perquè existeixi aquest tipus d'assetjament es requereix reiteració de la conducta ofensiva.



Si ridiculitzen les teves capacitats per raó de sexe, si ignoren les teves aportacions per raó de sexe... és assetjament!

03

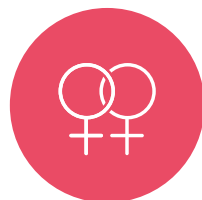
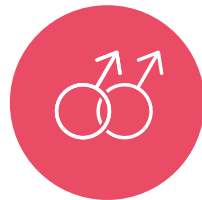
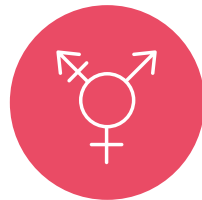
Què és l'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual?

L'assetjament per identitat de gènere inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

L'assetjament per orientació sexual el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona (lesbianes, gais, bisexuals) que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física i psíquica, i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.



Si el comportament es valora de manera aïllada pot no tenir rellevància, però n'adquireix quan es produeix de manera sistemàtica i acaba suposant una acumulació de conductes ofensives.



Si s'adrecen a tu utilitzant formes ofensives per la teva orientació sexual o la teva identitat de gènere, si menystenen les teves capacitats per ser gai o lesbiana, bisexual... és assetjament!

04

Què diu la llei sobre l'assetjament?



- L'administració pública ha de garantir la igualtat real entre dones i homes ([Llei orgànica 3/2007](#)).
- L'article 33 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, regula la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. En l'apartat 4 estableix que l'assetjament sexual i per raó de sexe té la consideració de discriminació directa per raó de sexe ([Llei 17/2015](#)).
- El principi d'igualtat davant la llei, la prohibició de discriminació i el dret a la integritat física i moral esdevenen principis constitucionals ([articles 14 i 15](#) de la Constitució espanyola).
- Les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte ([Llei orgànica 3/2007](#)).
- La Diputació de Barcelona té el deure d'oferir un entorn de treball segur i respectuós per a totes les persones ([Llei 31/1995](#), de prevenció de riscos laborals).
- L'article 1 de la Llei 11/2014, de 2 d'octubre, estableix el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere ([Llei 11/2014](#) per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia).

05

Com actua la Diputació de Barcelona?



Es compromet a:

- Garantir que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual a la feina no siguin permesos ni tolerats sota cap circumstància; per això disposa d'un protocol d'actuació que estableix les mesures i procediments a adoptar en cada cas.



El protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn de les relacions laborals de la Diputació, i a tot el personal que es trobi en situació de servei actiu, amb independència del tipus de relació jurídica i de la durada.

- Garantir la seguretat i salut dels seus empleats i les seves empleades.
- Difondre aquest protocol i facilitar les oportunitats de formació i informació a tots els membres de l'organització.
- Donar suport i assistència específica a totes les persones que estan patint aquestes situacions.
- Garantir que totes les sol·licituds i denúncies es tractin rigorosament i es tramitin de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti denúncia o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés.
- Garantir una especial protecció dels grups en situació de vulnerabilitat.

Demana que qualsevol persona de l'organització:

- Assumeixi les seves responsabilitats.
- Faci tot el possible per prevenir comportaments i actituds constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual.
- Actui de manera adient i solidària sempre que es produeixi una situació d'aquestes característiques d'acord amb les orientacions que estableix el protocol.

06

Com pots identificar l'assetjament?



- Un company o una companya de feina et fa comentaris sexuals obscens?
- Has sentit un company o una companya fer comentaris grollers sobre el cos d'un altre company o companya?
- T'han enviat un correu electrònic de caràcter sexual ofensiu?
- Has rebut un massatge no desitjat a la feina?
- Algú t'ha fet explicar alguna vegada una fantasia sexual?
- Notes que les teves aportacions i/o comentaris en els projectes són ignorats per la teva identitat de gènere?
- Creus que han discriminat un company o una companya de feina per la seva orientació sexual?
- Saps d'algú que l'hagin fet escollir entre sotmetre's a requeriments sexuals o perdre certs beneficis a la feina?

Si les respostes a aquestes preguntes o a d'altres similars són positives, estàs patint o algú del teu entorn està patint una situació d'assetjament.

L'assetjament el pot fer un superior cap a un treballador o un grup de treballadors, a la inversa o bé entre persones del mateix estament jeràrquic. Sigui quin sigui el cas, és assetjament i no s'ha de permetre.

07

Què has de fer?

Si tens sospites que estàs patint assetjament o que algun company o companya n'està patint, hauries de:

- Dirigir-te a l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals de la Diputació de Barcelona (OPRL) o als Delegats de Prevenció de Riscos Laborals (DPRL) o a les persones de referència.
- Adreçar-hi una sol·licitud d'inici del protocol d'actuació per escrit i registrada i acompanyar-la d'una denúncia en un sobre tancat.

També hi hauràs d'adjuntar un escrit que haurà de contenir, com a mínim, la descripció dels fets on es faci constar lloc, dates, durada, reiteració, persona o persones afectades i àmbit afectat. S'acompanyarà del consentiment informat quan s'identifiqui la persona afectada. En cas contrari, es garantirà, si així ha estat sol·licitat per la persona afectada, el seu anonimat.



Si renuncijs a l'inici del protocol, has de saber que l'OPRL pot iniciar d'ofici el procediment si considera que existeixen indicis sobre una possible situació d'assetjament.

A partir d'aquí:

- L'OPRL traslladarà tota la informació a la Comissió Tècnica d'Investigació (CTI), que iniciarà la tramitació de la investigació per determinar si existeix o no assetjament sexual, per raó de sexe o per identitat de gènere i orientació sexual.
- En funció del risc i/o dany de la persona afectada, la Direcció de Serveis de Recursos Humans adoptarà mesures cautelars i/o preventives.



Aquestes mesures no podran afectar les condicions retributives de les persones afectades i seran d'obligat compliment.

- Si l'informe de la CTI conclou l'existència d'una situació d'assetjament, s'iniciarà el corresponent expedient sancionador (disciplinari, civil o penal) per determinar l'eventual responsabilitat de la persona o persones denunciades.
- L'OPRL en farà un seguiment individualitzat i periòdic. Proposarà les mesures que consideri més convenients per garantir la salut de la persona afectada.

Paral·lelament a l'inici d'aquest procés, pots acudir també a l'obertura d'un procés penal. I també pots denunciar la situació davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Oficina de Prevenció de Riscos

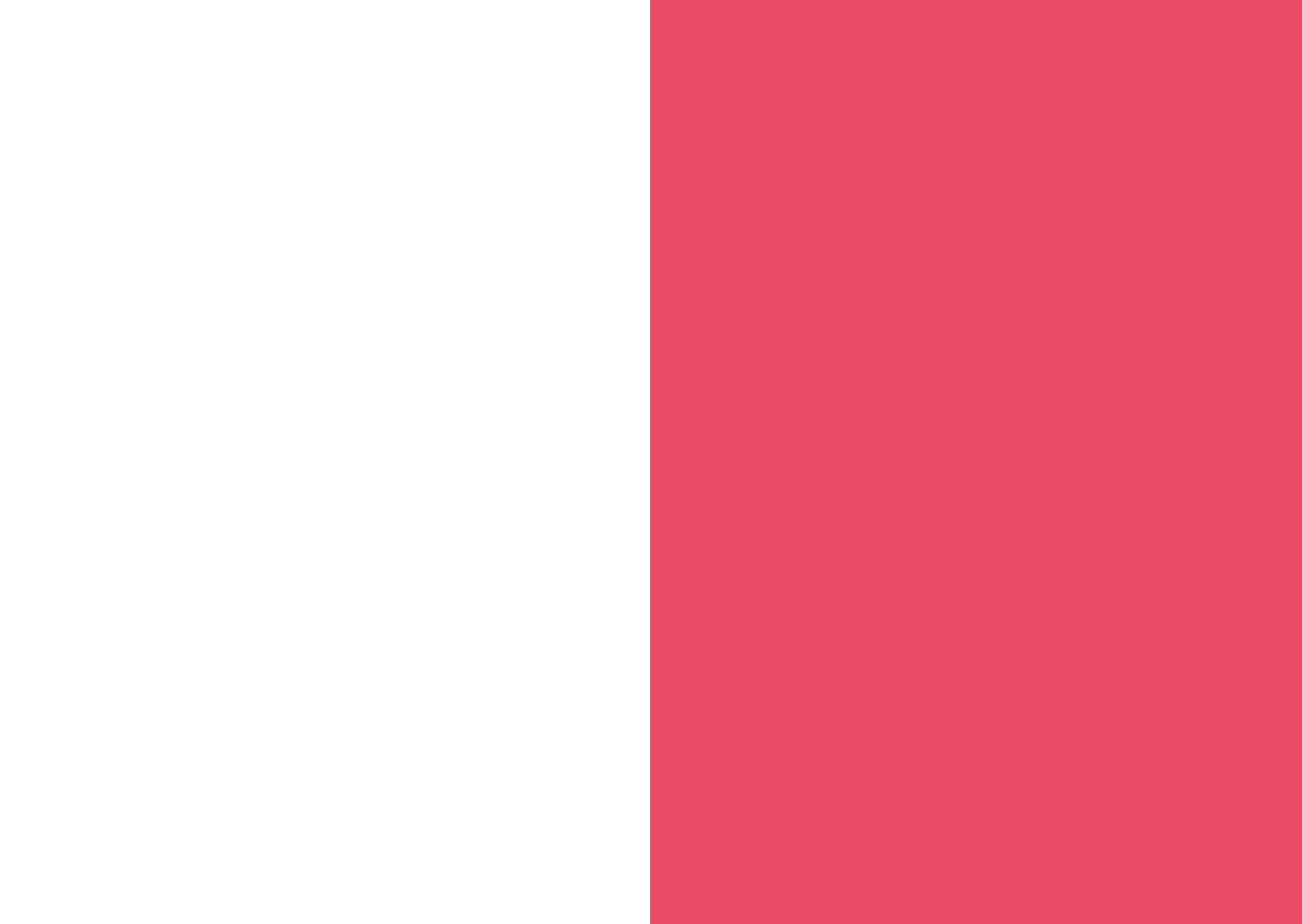
Laborals (OPRL):

C. de Minerva, 4, 4a planta
08006 Barcelona Tel. 934 022 099
o.prevencioriscos@diba.cat

Delegats de prevenció:

ccoo.delegatsp@diba.cat
cgt.delegatsp@diba.cat
ctec.delegatsp@diba.cat
ugt.delegatsp@diba.cat







**Diputació
Barcelona**

Àrea de Presidència

Direcció dels Serveis de Recursos Humans

Minerva, 4 - 08006 Barcelona

Tel.: 934 049 429

www.diba.cat