

Índex

1. INTRODUCCIÓ.....	4
2. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I OBJECTIU DEL PROTOCOL	5
Compromís institucional.....	5
Objectiu del protocol.....	5
Objectiu general.....	5
Objectius específics	5
3. ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	6
Àmbit d'aplicació subjectiu.....	6
Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu.....	6
Àmbit d'aplicació temporal.....	7
4. MESURES DE PREVENCIÓ.....	7
Accions de difusió, informació i comunicació	7
Accions de formació i conscienciació.....	7
Estudis i diagnòstics sobre situacions d'assetjament	8
5. IDENTIFICACIÓ DE SITUACIONS I DEFINICIONS DE CONDUCTES	8
Definicions.....	8
Assetjament psicològic o moral	9
Assetjament sexual, per raó de sexe o gènere, identitat o orientació sexual.....	9
Assetjament discriminatori.....	10
Violència física	10
Descripció de conductes d'assetjament	10
Tipologies d'assetjament segons la conducta	12
Tipus d'assetjament segons la posició jeràrquica.....	13
Altres definicions	14
Conflicte laboral.....	14
Conductes que no són assetjament.....	15
6. PERSONES QUE PARTICIPEN EN EL PROCÉS	15
Empresa.....	15
Persones treballadores	16
Representació legal de les persones treballadores	16
Persona de referència/Instructora	17
Comissió de seguiment	17

7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	18
PRINCIPIS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT	18
PROCÉS D'ACTUACIÓ	19
Resolució externa	19
Via interna.....	19
TIPIFICACIÓ DE FALTES I SANCIONS.....	22
SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	23
IMPLANTACIÓ I DIFUSIÓ DEL PROTOCOL.....	23
ANNEXOS	24
Annex 1: Declaració de principis i compromisos.....	25
Annex 2: Circular informativa.....	26
Annex 3: Accions preventives	32
Annex 4: Persones referents del protocol	38
Annex 5: Acta de nomenament	39
Acta de nomenament de la Comissió de seguiment.....	40
Annex 6: Model de denúncia.....	41
Annex 7: Mesures d'acció positiva per a la protecció de persones treballadores LGTBI.....	43
Annex 8: Normativa de referència.....	45
Annex 9: Diagrama d'actuació.....	52
Annex 10: Versions i actualitzacions	53

1. INTRODUCCIÓ

La dignitat, el dret a la integritat física i/o moral i a la no discriminació estan garantits a la Constitució Espanyola, la normativa de la Unió Europea i la legislació laboral espanyola. Es contempla en el marc normatiu un conjunt de mesures eficaces per tal d'actuar contra qualsevol forma d'assetjament, violència o discriminació sigui de la naturalesa que sigui (física, sexual, per raó expressió o orientació de sexe, per identitat de gènere, creences, edat, d'origen, per ideologia, diversitat funcional o d'altres condicions que puguin ser considerades discriminatòries evitant estereotips).

La Direcció de la Fundació Institut de Formació Contínua de la UB (en endavant, IL3- UB), com a màxima responsable de les activitats que es desenvolupen, especifica en el present document actuacions i compromisos en l'àmbit de les relacions laborals per promoure un entorn laboral positiu i lliure d' aquest tipus de conductes disfuncionals i que resulten inacceptables i indesitjables.

IL3-UB, conscient del perjudici que pot causar aquesta problemàtica ja no solament a les víctimes, sinó a totes les persones de l'entitat o que tinguin relació amb ella, es compromet a intentar prevenir tots els comportaments constitutius d'assetjament psicològic, violència sexuals, violència física i/o discriminació, i afrontar les denúncies que puguin produir-se, guiat pels principis de celeritat, protecció del dret a la intimitat, confidencialitat de les persones afectades, i protecció integral de la salut.

2. COMPROMÍS INSTITUCIONAL I OBJECTIU DEL PROTOCOL

Compromís institucional

IL3-UB manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i per conseqüent, lliures de situacions d'assetjament psicològic, violències sexuals, violència física i/o discriminació. Així mateix, manifesta el seu compromís de TOLERÀNCIA ZERO davant aquestes actituds i una desaprovació clara i rotunda de les conductes ofensives i abusives. (*Veure l'Annex 1*).

Aquest Protocol s'ha elaborat per fer front a tots aquests motius, i consta de dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació.

Tenint en compte tot allò exposat anteriorment, IL3-UB es compromet a:

- Declarar formalment i difondre el rebuig sobre qualsevol tipus d'assetjament, violència i/o discriminació en totes les seves formes o manifestacions.
- Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament psicològic, la violència sexual, la violència física i/o la discriminació a través d'actuacions formatives i informatives de sensibilització a tota la comunitat estudiantil.
- Denunciar, investigar i sancionar qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament, violència i/o discriminació d'acord amb allò previst en aquest protocol.
- Assessorar a les persones que hagin patit assetjament, violència i/o discriminació.
- Realitzar un seguiment dels cassos i les mesures preventives i/o correctores implementades.

Objectiu del protocol

Aquest document té per objectiu establir un procediment d'actuació preventiu i reactiu a seguir quan es produeixin conductes que puguin suposar situacions d'assetjament psicològic, violència sexual, violència física i/o discriminació en l'àmbit de l'organització i direcció.

Concretament, els objectius del present protocol són:

Objectiu general

- Constituir un espai de treball segur i lliure d'assetjament psicològic, violència sexual, violència física i/o discriminació.

Objectius específics

- Crear mecanismes per garantir la correcta implementació de les accions de prevenció.
- Crear mecanismes per realitzar un seguiment i una avaluació de les accions de prevenció.
- Establir un grup de treball i persones de referència per a liderar les accions de

prevenció i l'abordatge en cas de possibles cassos sobre assetjament psicològic, violència sexual, violència física i/o discriminació.

- Disposar del procediment d'intervenció i d'assessorament amb l'objectiu d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dins dels terminis establerts al protocol.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades així com establir mecanismes restauratius.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Àmbit d'aplicació subjectiu

Aquest protocol serà aplicable per a prevenir, denunciar, investigar i proposar mesures i/o sancions en cas d'assetjament psicològic, violència sexual, violència física i/o discriminació, i altres conductes conflictives que es produeixin en l'àmbit de l'Institut, estudiantil, docent, o per part de qualsevol membre de la comunitat d'IL3-UB, sigui com sigui la seva vinculació, i en concret:

- Persones treballadores de la plantilla
- L'alumnat
- Empreses clientes
- Empreses proveïdores
- Qualsevol altra persona que tingui relació habitual amb IL3-UB

El protocol s'estén també en els casos d'assetjament, violència i/o discriminació amb persones sense cap vincle amb la institució però que exerceixin activitats o prestin serveis per a IL3-UB com a proveïdora, entitat o empresa vinculada per raons acadèmiques. En aquests casos IL3-UB haurà d'adoptar les mesures oportunes que corresponguin (finalització de convenis de pràctiques externes, exigència de substitució de personal, etc.).

IL3-UB oferirà, per tant, assessorament i protecció a qualsevol persona afectada per alguna de les situacions descrites en aquest protocol que es produeixin en les instal·lacions d'IL3-UB o en activitats organitzades per aquesta, encara que no formin part de la comunitat, d'acord amb la seva disponibilitat pressupostària.

Àmbit d'aplicació objectiu i locatiu

Aquest protocol serà aplicable en els supòsits descrits d'assetjament psicològic, violències sexuals, violència física i/o discriminació que es produeixi en les instal·lacions d'IL3-UB, en qualsevol dels seus centres i dependències, així com les activitats que es realitzin fora de les instal·lacions d'aquesta institució si estan organitzades, coordinades o supervisades per òrgans acadèmics de la mateixa, que tinguin relació amb l'activitat docent o la vida acadèmica o laboral, sigui aquesta del tipus que sigui.

L'empresa realitzarà les actuacions necessàries per a la coordinació d'activitats empresarials. En tot cas, es comunicarà a les empreses en coordinació l'existència del protocol i les actuacions que han de realitzar les persones treballadores en cas que es

vegin sotmeses a conductes intolerables.

Així mateix, s'inclou també l'espai del teletreball, tenint en compte la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, la qual estableix en el seu article 4 que *“les empreses hauran de tenir compte les particularitats del treball a distància, especialment del teletreball, en la configuració i aplicació de mesures contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per causa discriminatòria i assetjament laboral.”*

Àmbit d'aplicació temporal

Serà igualment aplicable a situacions que s'hagin produït una vegada extingida la relació de qualsevol de les persones implicades amb IL3-UB, dins dels marges temporals recollits en la legislació general aplicable. Així mateix, es realitzaran revisions cada dos anys.

4. MESURES DE PREVENCIÓ

Accions de difusió, informació i comunicació

IL3-UB es compromet a difondre i a donar a conèixer aquest protocol a totes les persones incloses en l'àmbit d'aplicació, i a la seva difusió mitjançant la seva publicació a la pàgina web de la institució i en qualsevol altre mitjà de comunicació disponible, de manera que tota la comunitat estudiantil, així com les empreses, entitats i institucions que col·laborin amb IL3-UB el coneguin i sàpiguen el procediment d'actuació.

Entre altres accions, s'incorporaran i mantindran a la pàgina web d'IL3-UB espais dedicats a la difusió d'informació sobre la prevenció dels diferents tipus d'assetjament, violència i discriminació amb especial atenció al moment de l'aprovació del present protocol, i posteriorment de manera periòdica. Igualment s'elaborarà una guia senzilla i clara que orienti respecte als criteris de detecció de les conductes constitutives d'aquests tipus d'assetjament, dels procediments a seguir durant la comunicació (*veure l'Annex 2*) i tramitació de les reclamacions, queixes i denúncies en aquesta matèria.

També es desenvoluparan campanyes informatives i de conscienciació periòdiques dirigides al personal estudiantil, al personal docent i investigador i al personal de l'Administració o que presti serveis a les instal·lacions d'IL3-UB-UB per a la difusió del present protocol, de la guia prevista i, en general, de la política de tolerància zero per part d'IL3-UB davant aquestes situacions.

Accions de formació i conscienciació

IL3-UB es compromet a promoure cursos i activitats formatives, de prevenció, de conscienciació i de bones pràctiques en relació amb l'assetjament psicològic, violències sexuals, violències físiques i discriminació. Aquestes accions formatives aniran dirigides als diferents col·lectius de l'entitat, i s'integraran en els plans estratègics de formació per a la igualtat i no discriminació. S'oferiran seminaris i cursos en matèria de prevenció, detecció i eliminació de l'assetjament sexual i sexista, per orientació sexual o identitat i expressió de gènere especialment dirigits a persones amb responsabilitats i amb gent al seu càrrec, amb l'objectiu principal d'ajudar-los a identificar situacions conflictives, indesitjables i/o reprovables i aquells factors que puguin generar reclamacions, així com a

canalitzar adequadament les possibles queixes en aquesta matèria en els seus equips de treball.

Així mateix, IL3-UB es compromet a incloure i fomentar en tots els àmbits acadèmics la formació, docència i recerca en igualtat de gènere, diversitat sexual i no discriminació de manera transversal i a vetllar perquè en tots els materials educatius s'eliminin els estereotips sexistes o discriminatoris i perquè es fomentin els valors de la igualtat. En aquest sentit, vigilarà que no puguin donar-se continguts sexistes, lesbofòbics, homòfobs, bifòbics o transfòbics en els plans d'estudi, material de les assignatures o discursos docents a les aules, o d'altres situacions considerades discriminatòries.

Estudis i diagnòstics sobre situacions d'assetjament

Un dels problemes més destacables de l'assetjament, les violències i les discriminacions és que són fenòmens que amb freqüència romanen invisibles. Això implica la necessitat d'estudiar i conèixer més a fons aquests fenòmens i analitzar els riscos que es puguin produir.

En aquest sentit, IL3-UB promourà la realització i difusió d'estudis de caràcter general sobre la presència o incidència d'aquesta mena de conductes en la comunitat estudiantil les característiques que presenta; i fomentarà el coneixement de situacions d'assetjament sexual, sexista, per orientació sexual o identitat i expressió de gènere per part d'aquesta comunitat.

Així mateix, es promouran estudis que permetin la identificació dels factors psicosocials antecedents de l'aparició d'aquests tipus d'assetjament a través de mètodes d'avaluació de riscos psicosocials, que permetin una prevenció de caràcter secundari, entre ells: un adequat disseny i aplicació d'avaluació i control dels riscos psicosocials; la inclusió de qüestionaris complementaris sobre assetjament sexual, assetjament sexista o per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere en els protocols de vigilància de la salut; l'establiment d'un sistema d'informació, consulta i assessorament que salvaguardi la confidencialitat; o la implantació d'una política de resolució de conflictes amb els mitjans necessaris a aquest efecte.

Es desenvoluparà una metodologia d'accions de prevenció (*Veure l'Annex 3*).

5. IDENTIFICACIÓ DE SITUACIONS I DEFINICIONS DE CONDUCTES

Definicions

A l'efecte del **Conveni de la OIT sobre violència i assetjament** (C190):

a) l'expressió «violència i assetjament» al món del treball designa un conjunt de comportaments i pràctiques inacceptables, o d'amenaques d'aquests comportaments i pràctiques, ja sigui que es manifestin una sola vegada o de manera repetida, que tinguin per objecte, que causin o siguin susceptibles de causar, un dany físic, psicològic, sexual o econòmic, i inclou la violència i l'assetjament per raó de gènere, i

b) l'expressió «violència i assetjament per raó de gènere» designa la violència i l'assetjament que van dirigits contra les persones per raó del sexe o el gènere, o que

afecten de manera desproporcionada persones d'un sexe o gènere determinat, i inclou l'assetjament sexual.

Sense perjudici del que disposen els apartats a) i b) [...], la violència i l'assetjament es poden definir a la legislació nacional com un concepte únic o com a conceptes separats.

- **Assetjament psicològic o moral:** Es defineix l'assetjament psicològic o moral a la feina com "l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra/es que actuen davant d'aquella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica) ..." (NTP 854)
- **Assetjament sexual, per raó de sexe o gènere, identitat o orientació sexual**

En relació a l'article 7 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEMH), es defineix:

- **Assetjament sexual:** sense perjudici del que s'estableix al Codi Penal, a l'efecte d'aquesta Llei, constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- **Assetjament per raó de sexe:** constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- **Assetjament per raó de l'orientació sexual:** tota conducta o acció contra una persona per la seva orientació sexual que pugui considerar-se ofensiva, humiliant, violenta, intimidatòria, i que tingui el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn discriminatori o degradant.
- **Assetjament per identitat o expressió de gènere:** qualsevol comportament o conducta que per raons d'expressió o identitat de gènere es realitzi amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant o ofensiu.

També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per part d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones.

En els termes previst a la Llei 10/2022 de 6 de setembre, s'indica el següent: "*S'entén com a violències sexuals com qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condicioni el lliure desenvolupament de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, incloent l'àmbit digital. (...). En tot cas, es consideren violències sexuals els delictes previstos al Títol VIII del llibre II de la LO 10/95 de 23 de novembre, del Codi Penal, (...), l'assetjament amb connotació sexual (...).*"

- **Assetjament discriminatori:** "Constitueix assetjament, a l'efecte d'aquesta llei, qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació que s'hi preveuen, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat de les d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu" (Art.6.4 de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació).

És igualment discriminatori, en els termes previstos a la Llei, tota "*inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes establertes. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.*" (Art.6.5 de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació).

Violència física: Es considera violència física aquelles conductes verbals o físiques que siguin amenaçadores, intimidatòries, abusives i assetjadores relatives a la producció d'un dany corporal més o menys immediat.

És una forma de comportament negatiu d'acció, en les relacions entre dues o més persones, caracteritzada per agressivitat -ja sigui reiterada, ja sigui instantània- que produeix efectes nocius sobre la seguretat, la salut i el benestar de les persones treballadores al lloc de feina.

Descripció de conductes d'assetjament

A continuació es presenta a títol orientatiu i no exhaustiu exemples de conductes associades a les definicions anteriors:

Hi ha **assetjament psicològic o moral** quan es dona les següents condicions:

Abús d'autoritat

- Deixar la persona treballadora de forma continuada sense ocupació efectiva o incomunicat sense cap causa que ho justifiqui.
- Dictar ordres de compliment impossible amb els mitjans que a la persona treballadora se li assignen.
- Ocupació en tasques inútils o que no tenen valor productiu.
- Accions de represàlia front de les persones treballadores que han plantejat queixes, denúncies o demandes front l'empresa o que han col·laborat amb les persones reclamants.

Tracte vexatori

- Insultar o menysprear repetidament una persona treballadora.
- Menysprear o ofendre personalment o professionalment la persona treballadora.
- Reprendre-la reiteradament davant d'altres persones.
- Abús de poder, amb fixació d'objectius inassolibles, control desmesurat del rendiment i denegació injustificada a l'accés de períodes de permís i activitats de formació.
- Difondre rumors falsos sobre la seva feina o vida privada.
- Ignorar o excloure la persona treballadora dins l'organització.

Hi ha assetjament **discriminatori** quan es dóna les següents condicions:

- Creences polítiques i religioses de la víctima.
- Atacs per motius sindicals.
- Sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- Persones embarassades/lactants o maternitat/paternitat.
- Edat, estat civil.
- Origen, ètnia, nacionalitat.
- Diversitat funcional.

Es pot produir assetjament per d'altres condicions que puguin ser considerades discriminatòries, inclús que l'objecte de l'assetjament acumuli diferents variables de discriminació.

Per tant, es tindrà en compte la interseccionalitat en el procés d'assetjament. La interseccionalitat entén que els clàssics models d'opressió dins de la societat, com ara els basats en el racisme/ètnicitat, en el gènere/sexisme, la religió (discriminació religiosa), la nacionalitat, l'orientació sexual (homofòbia), classe (classisme) o discapacitat (capacitisme), discriminació a les persones trans (transfòbia) entre moltes altres, no actuen de manera independent entre si, sinó que interrelacionen creant un sistema d'opressió que reflecteix la "intersecció" de múltiples formes de discriminació.

La interseccionalitat "ha estat una de les contribucions més importants del feminisme, atès que permet la teorització sobre les opressions enteses com a múltiples i mútuament constituïdes"(Rodó-de-Zárate, 2013: 1).¹

Hi ha **assetjament sexual** quan es dóna les següents condicions:

- Fer insinuacions sexuals o comentaris humiliants, vexatoris o obscens de caràcter sexual o per raó de sexe.
- Exercir pressió per a concertar cites compromeses o trobades sexuals dins o fora de la institució. Enviar cartes, notes, missatges electrònics o qualsevol tipus de missatge de text o gràfic de contingut sexual dirigit a la persona objecte de la conducta.
- Publicar comentaris, fotografies o qualsevol tipus de material de caràctersexual a les xarxes socials dirigits a la persona objecte d'atenció inapropiada.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se tot sol amb algú de manera innecessària, creant un entorn intimidant o molest.
- Peticions de favors sexuals.
- Establir contacte físic deliberat i no sol·licitat.
- Forçar relacions sexuals sota pressió, coacció, intimidació o submissió química.

Hi ha **assetjament sexual per raó de sexe o gènere, identitat o orientació sexual** quan es dóna les següents condicions:

¹ Rodó-de-Zárate, Maria (2013) "Metodologías feministas visuales para el análisis de la experiencia del espacio desde una perspectiva interseccional", Universidad Autónoma de Barcelona, pp- 1 – 11.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe es considera també acte de discriminació per raó de sexe.

- Ús de conductes o comentaris discriminatoris pel fet de ser dona o home, o estereotips sexistes.
- Bromes i comentaris sobre les persones que assumeixen tasques que tradicionalment han estat desenvolupades per persones de l'altre sexe.
- Ús de formes denigrants o ofensives per adreçar-se a persones de determinat sexe o condició sexual.
- Utilització d'humor sexista.
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les dones o els homes.
- Realitzar les conductes anteriors amb persones del col·lectiu LGTBI.
- Avaluar el treball de les persones amb menyspreu, de manera injusta o de forma esbiaixada, en funció del sexe o de la inclinació sexual.
- Assignar tasques o feines per sota de la capacitat professional o competències de la persona per la seva condició sexual.
- Tracte desfavorable per raó d'embaràs, maternitat, paternitat o lactància.
- Conductes explícites o implícites dirigides a prendre decisions restrictives o limitatives sobre l'accés de la persona a l'ocupació o a la seva continuïtat, a la formació professional, les retribucions o qualsevol altra matèria relacionada amb les condicions de treball, o un altre tipus de xantatge sexual.
- El tracte desfavorable a les dones pel sol fet de ser-ho.
- Escriure cartes, notes, missatges electrònics o qualsevol tipus de missatge de text o gràfic de caràcter ofensiu basat en el sexe, identitat o orientació sexual de la persona afectada.
- Publicar comentaris, fotografies o qualsevol altre tipus de material a les xarxes socials dirigits a la persona objecte de la conducta.
- Arraconar o buscar deliberadament quedar-se tot sol amb algú de manera innecessària per a crear-li un entorn intimidant o molest.
- Fer comentaris públics o privats dirigits a desacreditar o humiliar a la persona afectada.
- Aïllar de manera deliberada a la persona afectada del seu entorn social i forçar la seva exclusió d'activitats col·lectives.

Tipologies d'assetjament segons la conducta

Conductes verbals

- Difusió de rumors sobre la vida sexual de les persones.
- Comentaris, bromes o preguntes sexuals obscenes.
- Comentaris sobre l'aparença física o condició sexual de les persones.
- Dirigir-se a les persones de manera denigrant o obscena.
- Comportaments vexatoris o humiliants de connotació sexual.
- Invitacions o pressions per a concretar trobades sexuals.
- Petició de favors sexuals.

Conductes no verbals

- Gestos obscens, xiulades i mirades lascives.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualde caràcter ofensiu enviats per qualsevol mitjà, incloent els digitals.
- Enregistrament, difusió o publicació d'informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.

Conductes de caràcter físic

- Apropament físic excessiu.
- Arraconament.
- Contacte físic deliberat i no sol·licitat.
- Tocaments intencionats o “accidentals”.

És **Violència Física** quan es dóna:

- Abús emocional: intimidació, amenaces, menyspreu, humiliació o rebuig com a persona
- Agressions físiques o verbals continuades
- Conductes i comportaments que suposin el menyspreu i/o desacreditació per raons de gènere, ètniques, ideològiques o d'afiliació religiosa, política o sindical
- Discriminació per aspectes relacionats amb discapacitats

Tipus d'assetjament segons la posició jeràrquica

D'acord amb la jerarquia de la persona assetjadora i de l'afectada, l'assetjament pot ser classificat en:

- **Assetjament vertical descendent:** Aquest tipus d'assetjament es caracteritza perquè la persona assetjadora té un nivell jeràrquic superior a l'organigrama de l'empresa i assetja a una persona treballadora de rang inferior.
- **Assetjament vertical ascendent:** És una conducta d'assetjament duta a terme per una persona assetjadora que està en un nivell jeràrquic inferior al de la víctima.
- **Assetjament horitzontal:** Aquest tipus d'assetjament és aquell en el qual la persona que realitza l'assetjament és del mateix nivell jeràrquic que la persona assetjada.
- **Assetjament ambiental:** Tota conducta o comportament que crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu per a la persona o persones que són objecte d'aquest. Aquest tipus d'assetjament pot ser assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i assetjament per identitat o expressió de gènere. Així mateix, l'assetjament ambiental pot donar-se per la generació d'un ambient sexista, homòfob, bifob, lesbòfob o trànsfob, en el qual els favors sexuals no són un objectiu directe, però es donen comportaments que impliquen actituds hostils, ofensives i de menyspreu cap a les persones afectades, o per atenció sexual no desitjada (on la persona assetjada rep una atenció sexual no desitjada, de forma personalitzada i invasiva).

Altres definicions

- **Assetjament Quid Pro Quo:** Es produeix quan es força a la persona assetjada a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball. És a dir, és un xantatge sexual. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per a negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre el treball, la qual cosa implica un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquesta mena d'assetjament les persones que tenen poder per a decidir sobre la relació laboral: és a dir, tota persona jeràrquicament superior, sigui l'empresari o empresària, el personal directiu de l'empresa o la persona que el representi legalment.
- **Ciberassetjament:** Es considera ciberassetjament qualsevol comportament exercit mitjançant les tecnologies de comunicació, que, per motiu sexual, del sexe d'una persona, orientació, expressió o identitat, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat psíquica o de crear-li un entorn intimidant, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
- **Discriminació directa i indirecta:** La discriminació directa és la situació en què es troba una persona o grup en què s'integra que sigui, hagi estat o pogués ser tractada de manera menys favorable que en altres en situació anàloga o comparable per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. La discriminació indirecta, per la seva banda, es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular (...).
- **Discriminació per associació i discriminació per error:** Hi ha discriminació per associació quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual concorri alguna de les causes que preveu l'apartat primer de l'article 2 d'aquesta Llei 15/2022 del 12 de juliol, és objecte d'un tracte discriminatori.
- La discriminació per error és aquella que es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.
- **Discriminació múltiple i interseccional:** La discriminació múltiple es produeix quan una persona és discriminada de manera simultània o consecutiva per dues o més causes previstes a la llei. Es produeix discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes de les previstes a la llei, generant alhora una forma específica de discriminació.

Conflicte laboral

S'entén el conflicte com aquella **situació de discrepància, desavinença o desacord entre dues o més persones** (comandament, persona treballadora, equip...) que perceben els seus objectius incompatibles, les seves compensacions reduïdes i que l'altra part li impedeix assolir els seus objectius.

Sorgeix com a contraposició dels respectius interessos, valors, intencions, aspiracions o expectatives, i la seva evolució hauria de derivar cap a una gestió del conflicte, ja sigui a través de la negociació, la mediació o l'arbitratge. Els conflictes que persisteixen en el

temps poden donar lloc a malestar i insatisfacció a la feina, així com al trastorn d'ansietat o altres patologies, i fins i tot, com a mitjà per posar fi a una situació de conflicte, pot derivar-se en situacions de violència o **assetjament laboral (psicològic)**.

Conductes que no són assetjament

Sense perjudici que puguin ser constitutives d'altres infraccions, no es considera assetjament:

- Modificacions substancials de condicions de treball sense causa i sense seguir el procediment legalment establert.
- Pressions per augmentar la jornada o realitzar determinats treballs.
- Conductes despòtiques dirigides indiscriminadament a diverses persones treballadores.
- Conflictes durant les vagues, protestes, etc.
- Ofenses puntuals i successives dirigides per diversos subjectes sense coordinació entre ells.
- Amonestacions sense desqualificar per fer la feina de forma incorrecta.
- Conflictes personals o sindicals.

6. PERSONES QUE PARTICIPEN EN EL PROCÉS

Empresa

La LOIEMH, el Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i la resta de normativa aplicable, estableixen una sèrie d'obligacions per a l'empresariat:

- **Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:**
 - a) A no ser discriminades sexualment, per raó de sexe, per identitat de gènere o orientació sexual.
 - 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 relativa a la seva dignitat.
- **Promoure un context i un entorn laboral que eviti l'assetjament:**
 - a) Garantir els drets laborals i les condicions de treball de les persones treballadores.
 - b) Garantir que la salut de les persones treballadores no rebi cap mal durant la relació laboral.
- **Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament:**
 - a) Establir mesures preventives per a una protecció eficaç.
 - b) Disposar i mantenir un procediment d'investigació per a les denúncies i/o aplicar-ho quan tingui coneixement.

El tractament de les dades es regirà segons la obligació de protecció de dades de caràcter personal i garantia dels drets digitals.

L'incompliment de les obligacions per part de l'empresa comporta l'exigència de

responsabilitats administratives i judicials.

Persones treballadores

La normativa que protegeix les persones treballadores davant l'assetjament, a través de drets i obligacions, s'estableix en els articles 4, 5 i 19 del TRLET, la LPRL, l'Estatut d'autonomia de Catalunya i la Constitució Espanyola, entre altres.

- **Drets:** les persones treballadores tenen dret a gaudir d'un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. Per aquest motiu, la resta de les persones treballadores de l'empresa tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.
- **Obligacions:** tothom té l'obligació de tractar amb respecte a les persones quan s'activi una denúncia i ha de cooperar en la investigació d'una possible denúncia interna d'assetjament.

Representació legal de les persones treballadores

La Llei Orgànica d'igualtat estableix obligacions i recomanacions referents a la participació de la representació legal de les persones treballadores.

Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament. La LOIEMH, en el seu article 48.2, assigna l'obligació de contribuir a la prevenció de l'assetjament mitjançant la sensibilització de les persones treballadores: *“Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball, mitjançant la sensibilització de les persones treballadores enfront d'aquests i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments dels que en tinguin coneixement i que el puguin propiciar.”*

Aquest mandat legal, d'acord amb les orientacions de les mateixes organitzacions sindicals, es concreta en una sèrie de funcions com:

- Implicar-se en la definició de la política de l'empresa contra l'assetjament; participar en l'elaboració del protocol.
- Participar en el conjunt de les fases del protocol i en el conjunt de les accions que es realitzin en la implementació i seguiment del protocol.
- Contribuir a crear més cultura i sensibilitat sobre aquest tema.
- Establir mecanismes i procediments per a conèixer l'abast d'aquests comportaments: contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts (la correcció dels procediments de recerca, per exemple).
- Garantir la inexistència de represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions sense que se'n derivin represàlies. Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

Persona de referència/Instructora

La persona de referència s'encarrega d'informar, assessorar i acompanyar durant tot el procés a la persona afectada. Concretament, les seves actuacions són:

- **Rebre i atendre les denúncies de possible situació d'assetjament psicològic, violència sexual, violència física i/o discriminació:** la persona de referència/instructora analitzarà els casos de forma objectiva i neutral, amb discreció i rigorosa confidencialitat.
- **Informar i assessorar a la persona afectada:** la persona de referència/instructora ha d'informar a la persona afectada sobre els seus drets, sobre el contingut del protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També l'ha d'informar sobre les obligacions de l'empresa i la responsabilitat en la qual l'empresa pot incórrer si les incompleix. Així mateix, també l'hi ha d'explicar en què consisteix el procediment que és necessari seguir una vegada presentada la denúncia. A més, la persona de referència/instructora ha de fer costat a la persona afectada en la redacció de la denúncia i ha d'informar-la sobre la possibilitat d'acudir a tota mena d'assessorament extern, i del dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.
- **Acompanyar a la persona afectada durant tot el procés:** la persona de referència/instructora ha d'acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins el moment en que tot el procés finalitzi.
- **Informar a la Comissió de Seguiment:** en cas que la Persona de Referència/Instructora ho consideri procedent donarà trasllat a la Comissió de Seguiment de la situació.
- **Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives:** la persona de referència/instructora pot proposar a la direcció de l'empresa, si procedeix, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- **Realitzar entrevistes:** com a persona instructora, es podrà entrevistar amb la persona denunciant, la persona denunciada i els possibles testimonis a fi de realitzar un informe d'investigació que haurà de ser comunicat a la Comissió per a la seva valoració.

Comissió de seguiment

La Comissió de Seguiment té la funció d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, violència o discriminació, en base a la investigació realitzada per la persona instructora del cas o personal extern designat per a l'actuació i, fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries. Concretament, les funcions de la Comissió són:

- Analitzar l'informe d'investigació.
- Salvaguardar la privacitat de les parts implicades.
- Emetre l'informe vinculant.
- Realitzar un seguiment i control de totes les queixes i denúncies presentades.

La Comissió de Seguiment és la responsable de la gestió i custòdia de l'expedient i de l'informe, i ha de garantir la confidencialitat del conjunt de documents que es generin

(comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.).

S'inclou a en el protocol a nivell nominatiu les persones de referència i la Comissió de Seguiment (*Veure l'Annex 4*). Es designarà els rols (*Veure l'Annex 5*).

Per al bon funcionament del procés, qualsevol de les persones designades haurà de recusar i es farà us de substituïts en el supòsit que tinguin una implicació directa en el cas.

7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

PRINCIPIS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

Seràn d'aplicació els següents principis i garanties:

- a) Respecte i protecció de la dignitat. Les actuacions i diligències es duran a terme amb la discreció necessària per a protegir la intimitat, el respecte i la dignitat de totes les persones afectades. IL3-UB ha d'adoptar les mesures pertinents per a garantir el dret a la protecció de la dignitat de totes les persones afectades.
- b) Formació per a l'administració del protocol. Totes les persones que participin en l'aplicació del procediment han de ser informades del contingut d'aquest protocol.
- c) Confidencialitat. Totes les consultes o denúncies que es tramitin estan protegides pel principi de confidencialitat sobre totes les persones implicades. Per aquesta raó:
 - Únicament les persones competents per rebre i tramitar les denúncies tindran accés complet a la informació personal implicada.
 - Tota la informació relativa a les denúncies que donin lloc a l'aplicació del protocol són considerades dades especialment sensibles i, per tant, es tractaran de manera que es protegeixi la confidencialitat i el dret a la intimitat de totes les persones implicades.
 - Es prohibeix difondre els documents relacionats amb la denúncia o amb la investigació, excepte en el cas que sigui necessari per iniciar una denúncia o un procediment judicial i/o administratiu; en aquest cas, la informació obtinguda s'haurà d'incorporar a la instrucció de l'expedient administratiu encarregat per l'autoritat corresponent. En qualsevol cas, la circulació d'aquests documents queda limitada a aquests àmbits i al cercle de persones estrictament imprescindible.
 - S'informarà i s'advertirà a totes les persones que intervinguin en el procediment sobre l'obligació de mantenir la confidencialitat de l'existència del procediment i de la seva actuació en aquest.
- d) Diligència i celeritat. La investigació i la resolució del cas es duran a terme amb la professionalitat i diligència que es precisin, sense dilacions indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant totes les garanties.
- e) Imparcialitat i contradicció. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar sobre la base del principi de la bona fe en la cerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats. El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tracte just a totes les persones implicades, que permeti sempre l'audiència de totes les parts implicades.
- f) Protecció davant possibles represàlies. IL3-UB protegirà a les persones

denunciants davant possibles represàlies que puguin patir a conseqüència de la seva denúncia o la compareixença com a testimonis o la seva participació en una investigació sobre conductes d'assetjament descrites anteriorment.

- g) No revictimització. Aquest principi comporta reduir a una sola declaració de la persona denunciant davant de la persona de referència/instructora a la qual s'hagi de presentar la denúncia, amb l'objectiu d'evitar que hagi de repetir-se la mateixa declaració davant d'altres persones investigadores si no és estrictament necessari en funció del desenvolupament de la instrucció del cas.

PROCÉS D'ACTUACIÓ

Hi ha dues formes d'actuació, no excloents entre sí, detallades a continuació.

Resolució externa

Aquesta via fa referència a la denúncia de forma externa a l'empresa, com la via administrativa: Inspecció de treball, i jurisdicció laboral i penal.

L'actuació de la Inspecció de Treball (via administrativa) no sols té el benefici de la immediatesa i de la recerca 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. La via judicial penal s'hauria d'utilitzar des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delictes.

Via interna

Fase 1: Comunicació d'una situació d'assetjament i inici del procés

Aquesta fase es desenvolupa en un màxim de **3 dies laborables**, des de la comunicació de la situació.

En aquesta fase s'haurà d'informar, assessorar i acompanyar a la persona denunciant i preparar la fase de denúncia interna i investigació, si escau.

Aquest procediment s'iniciarà amb la presentació d'una denúncia en la qual figurarà un llistat d'incidents, el més detallat possible, elaborat per la persona treballadora afectada. Amb la finalitat de facilitar la interposició de la denúncia, el present protocol establirà un model de denúncia al qual tindrà accés tota la plantilla (*Veure l'Annex 6*).

La comunicació pot realitzar-se mitjançant el formulari escrit, correu electrònic (ha d'incloure nom, cognoms i dades de contacte) o conversa, i la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixen una conducta d'assetjament.

En el cas que la comunicació vingui per part d'una tercera persona, la persona de referència/instructora es posarà en contacte amb la possible víctima per assessorar-la i informar-la sobre les vies internes i externes de denúncia, fer-li costat i valorar accions cautelars i vinculades amb la salut.

Les comunicacions s'han de realitzar a les persones de referència/instructors. En cas que es comuniqui a una altra persona, aquesta informarà la persona de referència/instructora.

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 que es generi.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. La persona afectada decideix presentar denúncia.
2. La persona afectada decideix no presentar denúncia i la persona de referència/instructora, a partir de la informació rebuda, considera que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho posarà en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat amb la finalitat que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per a afrontar els indicis percebuts.
3. La persona afectada decideix no presentar denúncia i la persona de referència/instructora, a partir de la informació rebuda, considera que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament; tancant el cas.

En el cas que la persona agredida decideixi no realitzar la denúncia per escrit, no s'iniciarà el protocol.

No obstant això, l'empresa farà un desplegament de les accions preliminars, i augmentarà la vigilància de les persones implicades, i vigilància de la salut.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

- a) Procediment informal de resolució de conflictes: la mediació

En els supòsits en què la denúncia es consideri com a conflicte laboral, la Persona de referència/instructora podrà proposar un procés informal de mediació i aquesta es limitarà exclusivament a transmetre la queixa i a informar la persona denunciant i denunciada de les mesures que cal adoptar (organitzatives, disciplinàries, ...).

En cas que es constati l'existència d'indicis que dotin de veracitat la queixa/denúncia presentada en relació a situacions d'assetjament psicològic, violència sexual, violència física o discriminació, mai partiran d'un procediment informal, sinó que sempre ho faran des d'un procediment formal, ja que no es pot considerar com a via viable la mediació.

- b) Procediment formal de resolució

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets amb la finalitat d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, violència o discriminació, així com per a proposar mesures d'intervenció. A aquest efecte, la persona instructora analitzarà la situació i si escau valorarà la possibilitat de sol·licitar ajuda externa professional per a la investigació.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament.

Així mateix, correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega, *"d'acord amb les lleis processals,*

en aquells procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe [...]. El que estableix l'apartat anterior no és aplicable als processos penals".²

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni difondre informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.

Segons el que s'estableix al 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 a preservar la seva identitat durant el procés i l'informe.

A l'informe també s'han d'identificar els següents elements:

- Nom i cognoms: Identificar a la/les persona/es suposadament assetjada/es i assetjadora/ es.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la recerca 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 amb la finalitat de garantir la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades.
- Conclusions.
- Mesures correctores.

Fase 3: Resolució

Segons l'informe elaborat per la persona que investigarà el cas (sigui una persona interna instructora o externa investigadora), la direcció de l'empresa emetrà una resolució del cas, com a màxim als **20 dies laborables des de l'inici del procediment**, ampliables fins a 30.

Amb evidències	Inici de l'expedient sancionador
	Adopció de mesures correctores
Sense evidències	Arxiu de la denúncia
	Inici del diari d'assetjament
	Seguiment del cas i de la salut de la persona denunciant

² Art. 13 de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Evidències d'una altra falta³

Expedient disciplinari

S'enviarà una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

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

La direcció de IL3-UB adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar que es reproduixin, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre d'altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades
- Suport psicològic i social a la persona assetjada
- Modificació de les condicions laborals que, amb el consentiment previ de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la recuperació
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi estat en IT durant un període de temps perllongat
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació front l'assetjament, les violències i la discriminació.

TIPIFICACIÓ DE FALTES I SANCIONS

L'article 58 de l'Estatut dels Treballadors i Treballadores indica que els/les treballadors/ores podran ser sancionats/des per la direcció de les empreses en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixin a:

- Les disposicions legals
- Conveni col·lectiu que sigui aplicable

El 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, indica a l'article 8. Infraccions molt greus l'assetjament sexual:

L'assetjament sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit al fet que aconseguen les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu d'aquesta.

Segons el que defineix a l'Estatut dels Treballadors/es, a l'article 54 - acomiadament disciplinari, indica el següent: *"El contracte de treball podrà extingir-se per decisió de l'empresa, mitjançant acomiadament basat en un incompliment greu i culpable de la persona treballadora, per motiu de:*

³ Altres casos de discriminació o mala fe en la denúncia.

g) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresa o a les persones que treballen en l'empresa."

Per tant, per a les situacions lleus es proposarà:

- El trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació
- La suspensió d'ocupació i sou
- La limitació temporal per a ascendir
- Per a situacions greus o molt greus
- Acomiadament disciplinari⁴

Si de la investigació es constatés que la denúncia va ser realitzada de forma no honesta o dolosa, o amb la intenció de perjudicar a la persona denunciada, o l'empresa, es podrà instar la corresponent actuació disciplinària, sense perjudici de les restants accions que en Dret poguessin correspondre.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Per a garantir l'eficàcia del protocol, tant els mecanismes d'actuació si s'han posat en marxa, com les diferents activitats preventives, és necessari establir indicadors i criteris d'avaluació.

D'aquesta manera, es reunirà la Comissió de seguiment/Comissió d'Igualtat juntament amb les persones referents del present protocol dues vegades a l'any a través de les reunions ordinàries de la Comissió d'Igualtat.

En aquestes reunions s'avaluaran les mesures dutes a terme, tant de difusió i sensibilització, com d'actuació, si escau.

IMPLANTACIÓ I DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

Amb la finalitat de sensibilitzar i conscienciar a tot el personal d'IL3-UB respecte a la tolerància zero davant conductes d'assetjament, violència i /o discriminació, aquest protocol es donarà a conèixer a través d'accions divulgatives, amb la participació de la representació de les persones treballadores i del Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa.

Les persones treballadores d'IL3-UB han de ser informades de l'existència d'aquest protocol, així com del seu contingut. La difusió s'ha de fer mitjançant documents divulgatius que facilitin la informació i que donin a conèixer el protocol i les seves característiques principals, a través de sessions informatives i campanyes específiques que expliquin el seu contingut i ajudin a detectar aquest tipus de situacions.

Aquest protocol també s'ha de donar a conèixer a les empreses col·laboradores i a les institucions a les quals es vinculi personal d'IL3-UB.

⁴ Tal com indica el [Manual de referència de l'Institut de les Dones](#)

ANNEXOS

Annex 1: Declaració de principis i compromisos

Les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç i efectiva en matèria de seguretat i salut en el treball. Per això, a IL3-UB, conscient que a les organitzacions es poden donar situacions d'assetjament, discriminació i violència, s'ha establert un nivell de TOLERÀNCIA ZERO davant aquest tipus de comportaments.

Concretament, l'empresa vetllarà per la seguretat i la salut de les persones treballadores, adoptant les mesures necessàries per protegir-les, així com per defensar el dret de totes les persones a ser tractades amb dignitat.

IL3-UB manifesta el seu compromís respecte a l'establiment d'una **cultura preventiva** i organitzativa de normes i valors contra aquestes situacions, establint com a principi bàsic el dret de les persones a rebre un tracte respectuós i digne, com s'indiquen els apartats següents:

1r. Totes les persones treballadores tenen dret a que es respecti la seva integritat física i moral, no podent ser sotmeses a tractes degradants ni humiliants. Quedarà en tot moment garantit el dret a l'honor, a la intimitat personal i la familiar.

2n. Queda prohibida qualsevol acció d'intimidació, amenaça o danys entre els membres de l'organització o a tercers.

3è. IL3-UB, es compromet a rebutjar d'arrel la fustigació, l'assetjament, la violència o la discriminació, sigui de l'índole que sigui, sense atendre qui sigui la víctima o la persona ofensora, ni quina sigui l'escala jeràrquica.

4rt. IL3-UB, es compromet a desterrar la direcció per amenaces i la gestió mitjançant la por, com a formes perverses i èticament rebutjables.

5è. IL3-UB, promourà condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i l'assetjament per raó de sexe.

6è. IL3-UB, es compromet a desenvolupar accions informatives i si escau formatives entre el personal per prevenir conductes sobre l'assetjament, les violències sexuals/físiques i lgtbifòbiques, així com oferir formació sobre lideratge, direcció de persones, comunicació, prevenció de l'estrès, habilitats socials i tècniques de resolució de conflictes.

7è. IL3-UB, es compromet a fomentar el diàleg a tots els nivells de l'organització com a forma principal i prioritària de gestió empresarial.

8è. IL3-UB, es compromet a aplicar programes d'acollida i integració de les noves incorporacions, amb l'explicació de les normes formals i informals de l'organització.

9è. IL3-UB arbitrarà procediments específics per a la prevenció i per donar tràmit a les denúncies o reclamacions que pugui formular qui hagi estat víctima d'aquestes conductes, incloent-hi específicament les sofertes a l'àmbit digital.

10è. A IL3-UB, queda expressament prohibit qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa sent considerades com a falta laboral i donant lloc a l'aplicació del règim disciplinari.

Signatura i data

Annex 2: Circular informativa

1. TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT. QUINES CONDUCTES SÓN I QUINES NO CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT?

L' **assetjament psicològic** és aquella situació laboral en què una persona o grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema sobre una altra, de forma sistemàtica i durant un temps prolongat, amb la finalitat de destruir la persona, professionalment o psicològicament.

L' **assetjament sexual o per raó de sexe** .

Sexual "qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu".

Per raó de Sexe "qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori degradant i ofensiu."

La **violència sexual** s'entén com qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condicioni el lliure desenvolupament de la vida sexual a qualsevol àmbit públic o privat, incloent-hi l'àmbit digital.

L' **assetjament discriminatori**, és qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació que s'hi preveuen en la llei, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (*Art.6.4 de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació*).

L' **assetjament per raó d'orientació sexual i/o per identitat de gènere** serà qualsevol comportament basat en orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o integritat física o psíquica. *També entraran dins aquesta categoria, totes aquelles conductes contra el col·lectiu LGTBI. (Veure Annex 7).*

La **violència física** són les conductes verbals o físiques que siguin amenaçadores, intimidatòries, abusives i assetjadores relatives a la producció d'un dany corporal més o menys immediat.

El **ciberassetjament** és l'assetjament laboral, sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual o per raó d'identitat i expressió de gènere quan aquestes es facin a través de mitjans digitals mitjançant l'enregistrament, la difusió o la publicació de missatges o imatges que afectin a la intimitat o llibertat de la víctima a l'àmbit laboral.

El **conflicte laboral** és aquella situació de discrepància, desavinença o desacord entre dues o més persones (comandament, persones treballadores, equip...) que perceben els seus objectius incompatibles, les seves compensacions reduïdes i que l'altra part li impedeix assolir els seus objectius.

En general a l'assetjament, la part fustigadora té més recursos en tenir més suports o una posició superior a la de la persona treballadora assetjada.

Quins comportaments es poden considerar com a assetjament psicològic?

- Assignar feines sense cap valor o utilitat o absurds o degradants.
- Assignar tasques per sota o per sobre de les possibilitats de la persona treballadora
- Treure importància sistemàticament a l'esforç de la persona treballadora, o als seus èxits, o atribuir-los a l'atzar o a d'altres factors.
- Qüestionar les decisions d'una persona.
- Exercir pressions per induir a l'error.
- Realitzar atacs verbals a la dignitat, a la reputació i la vida privada.
- Realitzar atacs verbals a les actituds i creences.
- Llançar rumors sobre una persona treballadora malintencionada.
- Menysprear el treball realitzat per la persona treballadora.
- Abús de poder, amb fixació d'objectius inabastables, control desmesurat del rendiment.
- Denegar de manera injustificada a l'accés de períodes de permís i/o activitats de formació.
- Amagar informació a la persona treballadora relativa a la feina o a l'organització.
- Restringir les possibilitats de comunicació de la persona treballadora amb altres companys/es.
- Retirar la paraula a la persona.
- Aïllament deliberat a la persona treballadora tant físicament com socialment.
- Excloure o ignorar la persona treballadora dins de l'organització.
- Difondre rumors diversos contra la persona, siguin certs o no.
- Imitar mitjançant gestos, veus i altres qualitats una altra persona de manera malintencionada.

Quins comportaments es poden considerar com a assetjament sexual?

- Fer acudits o bromes, floretes de contingut sexual.
- Petició de cites reiterades, acostaments excessius, gestos, mirades insinuants...
- Preguntar sobre la vida sexual, les insinuacions sexuals.
- Petició de mantenir relacions sexuals.
- Pressió després de la ruptura sentimental amb un company o una companya.
- Abraçades, petons no desitjats, tocaments, pessics, acorralaments, ...
- Pressions per obtenir millores o amenaces.
- Proposició de fer actes sexuals sota pressió d'acomiadament.
- Assalt o violació sexual.

Aquestes llistes no tenen caràcter exhaustiu ni exclouent, d'altres possibles conductes o comportaments associats a l'assetjament psicològic i sexual a la feina.

Què no es considera assetjament?

- Una situació aïllada i que es dona de manera puntual (exceptuant el sexual).
- Quan es busca millorar la feina.
- Autoritarisme excessiu del/la superior/a.
- Aquella activitat que per si mateixa comporta aïllament.

- Comentaris no malintencionats.
- Manca de comunicació.
- Tensions puntuals davant d'una demanda laboral.

2. CONSEQÜÈNCIES DE L'ASSETJAMENT LABORAL

L'assetjament laboral afecta negativament tant a la persona treballadora com a l'organització:

- **Conseqüències per a la persona treballadora afectada:**

Psíquiques: Ansietat, estrès, sentiments d'indefensió, por continuada, deteriorament intel·lectual, depressió, disminució de l'autoestima, frustració, agressivitat, irritabilitat, dificultat a concentrar-se, ...

Físiques: dolors musculars i de cap, fatiga crònica, problemes gastrointestinals, hipertensió alteracions del son i de la gana, pèrdues de memòria, augment d'hàbits d'addicció (fumar, alcohol...), impotència...

Socials: alteracions de la vida familiar i social a causa de l'increment del nerviosisme, irritabilitat, alteració de l'afectivitat...

- **Conseqüències per a l'organització:**

- Disminució de la quantitat i la qualitat de treball.
- Disminució de la motivació i satisfacció laboral de la persona treballadora.
- Augment de l'absentisme laboral.
- Increment de malalties i baixes amb costos per a l'empresa.
- Augment dels accidents de treball a causa d'una disminució de l'atenció i de la concentració al lloc.
- Abandó de l'empresa davant de la impotència de no poder afrontar el problema o derivar en un acomiadament per negar-se o sotmetre's a qualsevol tipus d'assetjament.
- Empitjorament del clima laboral: dificultat de treballar en equip, deteriorament de les relacions interpersonals, creació de rumors.
- Mala imatge.

3. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT D'ORIGEN LABORAL

Per fer front a l'assetjament des de l'empresa s'han iniciat les actuacions següents:

- Declaració de Principis on es manifesta la negativa de tolerar qualsevol conducta o comportament d'assetjament, defensant el dret de totes les persones treballadores a ser tractats amb dignitat i en què s'indica de forma explícita que les conductes d'assetjament, violència i/o discriminació ni es permetran ni s'aprovaran (*Veure l'Annex 1*).
- S'ha desenvolupat un protocol d'actuació que identifica les situacions de conflicte, assetjament i violència i s'informa del procediment que ha de seguir la víctima davant

d'una situació d'aquest tipus, assegurant-ne la serietat i la confidencialitat, així com la protecció davant de possibles represàlies.

- Dins aquest protocol s'han creat les figures de la Persona de Referència/instructora i de la Comissió de Seguiment, que són aquelles persones que han estat designades per part de l'empresa per tractar aquelles queixes i denúncies per part de les persones treballadores sobre una possible situació de assetjament, violència i/o discriminació laboral.
- Programa d'informació i formació adreçada al personal sobre els aspectes assetjament psicològic, violència sexual, violència física i discriminació.
- Establiment de normes sancionadores.

4. QUÈ FER SI ET TROBES EN AQUESTA SITUACIÓ?

Si consideres que estàs patint una situació d'assetjament, violència sexual, violència física i/o discriminació a la feina, sense menystenir la possibilitat d'interposar les accions legals que consideris oportunes, informa de la situació a la persona designada (Persona de Referència/instructora) i/o als/les representants de les persones treballadores.

La persona de referència/instructora t'informarà sobre els teus drets i obligacions, t'orientarà sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema i/o t'oferirà assessorament sobre com procedir. A més, et facilitarà altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, legals, etc...) i farà que s'iniciï una investigació, discreta i objectiva, exceptuant en els casos en què hi hagi investigacions penals.

La comunicació de la queixa s'haurà d'adreçar al Persona de Referència/instructora per escrit. Aquesta es posarà en contacte i mantindrà una entrevista en un **termini màxim de tres dies laborables** següents a la recepció, en la qual sol·licitarà l'ampliació de la informació sobre els fets i realitzarà els tràmits oportuns, garantint la confidencialitat durant tot el procés.

Persona de referencia/instructora:

Nom	Cognoms	Lloc	Contacte
Pilar	Ojeda López	RRHH	627064131 pojeda@il3.ub.edu

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent:

Nom	Cognoms	Lloc	Contacte
Silvia	Estela Guiu	RRHH	sestela@il3.ub.edu

5. DECÀLEG DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

Per tal d'evitar i prevenir tot atemptat contra la dignitat i els drets fonamentals de les persones treballadores, en l'àmbit de les relacions laborals a IL3-UB, queden absolutament prohibides totes les conductes que es puguin entendre incloses dins de les definicions recollides més amunt.

La finalitat d'aquest decàleg és facilitar a totes les persones treballadores una sèrie de directrius que els permetin identificar i evitar, si escau, situacions que es puguin entendre constitutives d'algun tipus d'assetjament, violència i/o discriminació dins de l'entorn laboral.

És important recordar que les circumstàncies reals són més complexes que el que es pugui descriure en aquest decàleg, per la qual cosa en tot cas s'haurà d'aplicar el sentit comú i el bon judici en la seva aplicació.

A efectes pràctics de concreció, s'observaran especialment les mesures següents:

RESPECTE. Es promourà un ambient de respecte i correcció a la feina. Per fer-ho, es traslladarà a tota persona treballadora, tant la que s'incorpori a la plantilla com la que en forma part, els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat. Es prohibeix la utilització d'expressions i maneres insultants, humiliants o intimidatòries.

COMUNICACIÓ. No s'admetran actituds tendents a l'aïllament o la reducció de la comunicació normal entre les persones. Es vetllarà per la integració de totes les persones treballadores durant tota la seva vida laboral a l'empresa, sense obstaculitzar les possibilitats normals de comunicació de cap d'elles amb la resta. Es prohibeix tot comportament que tingui com a intenció impedir l'expressió a alguna persona treballadora, a ignorar-ne la presència, a aïllar-la, etc.

REPUTACIÓ. Es prohibeix tota actitud adreçada al descrèdit o minvament de la reputació laboral o personal de qualsevol de les persones treballadores. S'inclouen aquí comportaments de ridiculització de la víctima, difusió de xafarderies i rumors desfavorables sobre aquesta, imitació dels seus gestos, postures o veu amb ànim de burla, etc.

PROHIBICIÓ DE COMPORTAMENTS SEXUALS. Es prohibeixen terminantment actituds libidinoses, ja sigui mitjançant actes, gestos o paraules. S'hi engloba tot tipus d'actes d'insinuació, frecs intencionats, tocaments ocasionals, llenguatge obscè per qualsevol mitjà (oral, per email, whatsapp, etc.), així com expressions de contingut sexista susceptibles de crear un entorn laboral incòmode, ofensiu o humiliant, havent de valorar si és el cas la possible especial sensibilitat de la víctima, així com la seva posició i caràcter per poder mostrar el seu rebuig.

EVITAR HOSTIGAMENT. Es prohibeixen en particular les actituds de fustigació per raó de gènere, directa o indirecta. En concret, es vetllarà per no incórrer en situacions d'assetjament (les ja referides d'aïllament, relegació, tracte indegut, etc.) per causa de l'exercici efectiu -o sol·licitud- dels drets reconeguts per la legislació o el conveni col·lectiu per conciliar la vida laboral amb les responsabilitats familiars (lactància, reducció de jornada o excedència per cura de fills o familiars, etc.), drets que majoritàriament

gaudeixen les dones ja que són elles les que principalment es fan càrrec d'aquestes responsabilitats.

També es prohibeix qualsevol tracte advers a una persona (especialment dones) com a conseqüència de la presentació per part seva de queixes, reclamacions, denúncies o demandes destinades a impedir la seva discriminació per raó de sexe o exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat entre dones i homes.

FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ. Totes les persones treballadores hauran de mostrar el ferm compromís a col·laborar i, si escau, participar i realitzar les accions de formació, sensibilització i divulgació que es proposin des de l'empresa per tal de complir amb la normativa aplicable i conèixer de primera mà les conductes que poden ser constitutives d'assetjament laboral i erradicar-les des del seu origen. Així mateix, s'hauran de tenir en compte aquestes accions per al col·lectiu de persones LGTBI i, recolzar-se si escau, de les referències contingudes a l'Annex 7 del protocol.

Annex 3: Accions preventives

Accions de difusió

Acció	Protocol sobre l'assetjament, les violències i la discriminació en el treball.
Objectiu	Donar a conèixer el protocol i el procediment d'actuació.
Desenvolupament	<p>Difondre el present protocol a la plantilla.</p> <p>El protocol es difondrà com a mínim un cop a l'any, prenent com a data de referència el 25 de novembre de cada any.</p> <p>A més, s'inclourà a la intranet corporativa, així com les futures modificacions del present protocol, incloent una comunicació indicant que el protocol s'ha modificat.</p>
Calendari	
Temporalitat	Anual
Mitjans	<p>Publicació a la pàgina web de la institució i als mitjans de comunicació que corresponguin, així com informar a les noves incorporacions de la seva existència.</p> <p>Comunicat en la contractació d'empreses proveïdores i en la relació amb les empreses clientes.</p> <p>A més, es crearà una comunicació específica dirigida a l'alumnat.</p>
Personal responsable	RRHH, personal de comunicació.
A qui va dirigit?	Va dirigit a totes les persones incloses en l'àmbit d'aplicació.
Indicadors	<p>Número de difusions per tipus de col·lectiu al que va dirigit (plantilla, empreses proveïdores, clientela, alumnat).</p> <p>Canals de comunicació utilitzats.</p> <p>Inclusió a la intranet corporativa.</p> <p>Notificació d'actualització del protocol a la intranet.</p>

Acció	Incloure informació sobre el present protocol al manual de benvinguda/ procés d'acolliment.
Objectiu	Donar a conèixer el protocol i el procediment d'actuació.
Desenvolupament	Amb la finalitat d'assegurar que la plantilla tingui coneixement sobre l'existència i contingut del protocol, a més de l'acció anterior, es derivarà una còpia del protocol en el procés d'acolliment. A més, s'inclourà un resum o informació sobre el protocol al manual de benvinguda.
Calendari	
Temporalitat	Puntual en noves contractacions.
Mitjans	Manual de benvinguda.
Personal responsable	RRHH, personal de comunicació.
A qui va dirigit?	Noves contractacions.
Indicadors	Inclusió d'informació al manual de benvinguda. Documentació associada.

Accions de formació

Acció	Formar a les persones de referència i la comissió del Protocol
Objectiu	Dotar d'eines a les persones que participen en el protocol.
Desenvolupament	<p>Amb la finalitat d'assegurar l'eficàcia del protocol, des d'una perspectiva de gènere integral, es fomentaran formacions a les persones de referència i comissió del present protocol.</p> <p>Aquestes formacions hauran de sensibilitzar a l'audiència, eliminant possibles biaixos i estereotips socials vinculats amb l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i /o identitat de gènere, creences, edat, d'origen, d'ideologia o d'altres condicions que puguin ser considerades discriminatòries</p>
Calendari	
Temporalitat	Anual
Mitjans	Integració en pla de formació.

Personal responsable	Recursos Humans / Departament de formació.
A qui va dirigit?	Persones de referència i Comissió de Seguiment.
Indicadors	Nº de formacions. Duració de les formacions. Perfil de les persones participants. Matèria de les formacions. Impacte/Avaluació dels participants.

Acció	Formar als directius i càrrecs intermedis sobre el Protocol
Objectiu	Facilitar la detecció i coneixement sobre el protocol.
Desenvolupament	Es formarà a les persones que ocupen càrrecs de direcció i càrrecs intermedis sobre el present protocol per tal de facilitar la detecció de les situacions d'assetjament, violència i/o discriminació i el coneixement del present protocol. Aquestes formacions hauran de sensibilitzar a l'audiència, eliminant possibles biaixos i estereotips socials vinculats amb l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i /o identitat de gènere, creences, edat, d'origen, d'ideologia o d'altres condicions que puguin ser considerades discriminatòries
Calendari	
Temporalitat	Anual.
Mitjans	Integració en pla de formació.
Personal responsable	Recursos Humans / Departament de formació.
A qui va dirigit?	Directius i càrrecs intermedis.
Indicadors	Nº de formacions. Duració de les formacions. Perfil de les persones participants. Matèria de les formacions. Impacte/Avaluació dels participants.

Acció	Formar a la plantilla sobre el Protocol
Objectiu	Facilitar la detecció i coneixement sobre el protocol.
Desenvolupament	<p>Es formarà a tota la plantilla sobre el present protocol per tal de facilitar la detecció de situacions d'assetjament, violència i/o discriminació, denúncia, gestió i tramitació de situacions, així com la sensibilització i prevenció.</p> <p>Aquestes formacions hauran de sensibilitzar a l'audiència, eliminant possibles biaixos i estereotips socials vinculats amb l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i /o identitat de gènere, creences, edat, d'origen, d'ideologia o d'altres condicions que puguin ser considerades discriminatòries</p>
Calendari	
Temporalitat	Anual
Mitjans	Integració en pla de formació.
Personal responsable	Recursos Humans / Departament de formació.
A qui va dirigit?	Plantilla.
Indicadors	<p>Nº de formacions.</p> <p>Duració de les formacions.</p> <p>Perfil de les persones participants. Matèria de les formacions.</p> <p>Impacte/Avaluació dels participants.</p>

Accions de sensibilització

Acció	Sensibilitzar a la plantilla tant en la definició i formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament esmentats, com en els procediments d'actuació determinats en aquest protocol.
Objectiu	Fomentar la prevenció sobre situacions d'assetjament.
Desenvolupament	A més, es crearan campanyes de sensibilització com a forma de prevenció i difusió del compromís de tolerància zero. Com a mínim, es tindrà com a referència el 25 de novembre.
Calendari	Anual/ Mínim el 25 de novembre.
Temporalitat	
Mitjans	Mitjans de comunicació habituals, el present protocol, campanyes disponibles a internet, mitjans informàtics habituals per configurar la campanya.
Personal responsable	Departament de Recursos Humans/ Departament de Comunicació.
A qui va dirigit?	Als diferents col·lectius de l'entitat.
Indicadors	Número de xerrades informatives. Número de persones assistents. Número de campanyes en cartells, vídeos o altres formes de sensibilització. Canals de comunicació i difusió.

Accions de recollida d'informació

Acció	Analitzar a través de la comissió vinculada al protocol i la comissió d'igualtat els resultats de l'avaluació de riscos psicosocials relatius a l'assetjament.
Objectiu	Identificar possibles casos d'assetjament.
Desenvolupament	A través de l'avaluació de riscos psicosocials i el desglossament de la informació per sexe, s'analitzaran els resultats amb la finalitat de detectar possibles situacions d'assetjament o possibles antecedents.
Calendari	
Temporalitat	Cada 4 anys.
Mitjans	Metodologies disponibles, el present protocol, mitjans informàtics habituals.
Personal responsable	SPA/ Persones delegades de prevenció/CCS/ Recursos Humans.
A qui va dirigit?	A tota la plantilla.
Indicadors	Resultats de l'avaluació de riscospsicosocials segregats per sexe.

Annex 4: Persones referents del protocol

1 Persones de referència

Nom	Cognoms	Lloc	Contacte
Pilar	Ojeda López	RRHH	627064131 pojeda@il3.ub.edu

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent:

Nom	Cognoms	Lloc	Contacte
Silvia	Estela Guiu	RRHH	sestela@il3.ub.edu

2 Comissió de Seguiment

Seràn les mateixes persones que constitueixen la Comissió d'Igualtat, en cada moment:

*actualment son:

Nom	Lloc	Contacte
Martin Madueño Ortega	Director de Sistemes TIC	663236172 mmadueno@il3.ub.edu
Silvia Estela Guiu	Tècnica Dep. RRHH	673604871 sestela@il3.ub.edu
Pilar Ojeda López	Responsable de RRHH	627064131 pojeda@il3.ub.edu
Jessica Delgado Gonzalez	Coordinadora del Dep de Programes	663132768 jdelgado@il3.ub.edu
Patricia Jiménez Fos	Coordinadora del Dep de Programes	663132843 pgimenezf@il3.ub.edu
Miguel Vega Lorenzo	Docent	934035344 mvega@ub.edu

Annex 5: Acta de nomenament

ACTA DE NOMENAMENT DE LA PERSONA DE REFERÈNCIA I INSTRUCTORA

En compliment amb la designació de les persones que poden intervenir en el Protocol sobre l'assetjament, les violències i la discriminació en el treball, mitjançant acord entre empresa i representació de les persones treballadores, es designa a -
_____, amb DNI _____,
perquè actuï com a persona de referència/instructora.

PERSONA DE REFERÈNCIA/INSTRUCTORA:

Fent-li entrega de la relació de Funcions i Responsabilitats descrites al protocol:

- Rebre i atendre les denúncies de possible assetjament, violència i/o discriminació.
- Analitzar els casos de manera objectiva i neutral, amb discreció i rigorosa confidencialitat.
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema, facilitar informació i assessorament sobre com cal procedir.
- Comentar i clarificar les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna).
- Informar sobre els seus drets i obligacions com a "persona de referència".
- Facilitar altres vies de suport i referència (legals, mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència a les vies i opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació informal entre les parts.
- Informar a la comissió d'Investigació de possibles situacions relacionades amb el protocol
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives

Persona de referència designada	Representació de l'empresa	Representació de les persones treballadores

Acta de nomenament de la Comissió de seguiment

ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

En compliment amb el Protocol sobre l'assetjament, les violències i la discriminació en el treball, es constitueix la Comissió de Seguiment i se'n designa els integrants.

COMISSIÓ: Serà paritaria (representació persones treballadores i empresa), també tindrà una presència equilibrada de dones i homes, sempre que sigui possible.

DESIGNACIÓ / RECUSACIÓ: es garantirà la distància personal, afectiva i orgànica entre els membres que la integrin i les persones implicades en el procediment, per tant, els membres de la Comissió podran fer ús de la recusació en cas de parentiu, amistat, enemistat, superioritat o subordinació immediata, en aquest cas s'ha de nomenar una altra persona que compleixi la circumstància abans indicades.

Corresponen a la Comissió d'investigació les funcions següents:

- Establir els procediments necessaris per demanar informació objectiva respecte a les queixes rebudes en matèria d'assetjament, violència i discriminació.
- Analitzar els informes d'investigació.
- Elaboració de propostes per a la millora de les queixes formulades.
- Presentació de les conclusions de la investigació i de les propostes de resolució a la Direcció de perquè es duguin a terme les actuacions preceptives.

Comissió de Seguiment:

Nom	Cognoms	Lloc	Signatura

Signatura de les persones delegades i Representants de l'Empresa:

Representació de l'empresa	Representació de les persones treballadores

--	--

Annex 6: Model de denúncia

COMUNICAT DE DENÚNCIA
Número de denúncia: Data de denúncia:
Dades de la persona que tramita la denúncia (persona de referència/instructora)
NOM I COGNOMS:
Dades de la persona denunciant
NOM I COGNOMS:
LLOC DE TREBALL:
DESCRIPCIÓ DELS FETS DEL MOTIU DE LA DENÚNCIA
Descripció dels fets causants, amb indicació expressa del personal que pugui corroborar els fets objecte de denúncia, sempre que sigui possible:
Dades de la persona denunciada. Haurà d'indicar-se el seu nom i cognoms, així com el lloc de treball que duu a terme a la companyia:
Ressenyar qualsevol altre element probatori a destacar en cas d'haver-lo:



El treballador/La treballadora:

A / /

Annex 7: Mesures d'acció positiva per a la protecció de persones treballadores LGTBI.

Amb caràcter introductor, la **Llei 4/2023 de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI**, estableix a l' **article 3**, algunes definicions que han de ser tingudes en compte per a la correcta implantació, sensibilització i conscienciació de totes les persones treballadores a la plantilla de l'empresa, sent:

a. **Intersexualitat** : La condició de persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.

Per la seva banda, l' **orientació sexual** és en essència *“l'atracció física, sexual o afectiva cap a una persona”*. Es diferencia si és el cas de la **Identitat Sexual**, ja que aquest terme és *“la vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.”*

De manera específica, també es distingeixen:

- Persona Trans: Persona la identitat sexual de la qual no es correspon amb el sexe assignat en néixer.
- LGTBIfòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi o prejudici, discriminació o intolerància envers les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- Homofòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones homosexuals pel fet de ser-ho o ser percebudes com a tals.
- Bifòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.
- Transfòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància, envers les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Dins de totes aquestes definicions, la mateixa norma indica el que es coneix com a “inducció, ordre o instrucció de discriminar”, establint, *“és discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes establertes en aquesta Llei. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria”*.

Per tot això, l' **article 14** de la mateixa norma estableix diverses qüestions per tenir en compte:

Que per una banda, segons l'**apartat a)**, s'hauran de promoure i garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats i prevenir, corregir i eliminar tota forma de discriminació per raó de les causes previstes en aquesta llei (exposades amb anterioritat), en matèria d'accés a l'ocupació, afiliació i participació en organitzacions sindicals i empresarials, condicions de treball, promoció professional, accés a l'activitat per compte propi i a l'exercici professional, i d'incorporació i participació a qualsevol organització els membres de la qual exerceixen una professió concreta i, per un altre s'haurà de recolzar, segons el **apartat c)**, la realització de camps divulgatius sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGTBI per part dels agents socials.

Així doncs, la Llei 4/2023 d'acord amb el que estableix la Llei 15/2022 de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, a l' **article 6.7** s'expliquen què són les **mesures d'acció positiva**. Aquestes, “ *totes aquelles mesures encaminades a prevenir, eliminar i, si escau, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social. Aquestes mesures són aplicables mentre subsisteixin situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen i han de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans i els seus objectius.* ”

Aquestes mesures podran ser, entre d'altres, aquelles que estan contingudes a l'Annex 3, aplicades de manera específica al col·lectiu de persones treballadores LGTBI.

Així mateix, cal tenir en compte que, segons el que disposa la Llei 15/2022 de 12 de juliol, mitjançant la negociació col·lectiva es podran establir mesures d'acció positiva per prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació en l'àmbit de l'ocupació i les condicions de treball per les causes previstes en aquesta Llei, que desenvoluparan de manera específica aquelles mesures proposades al present document.

Per la seva banda, es podrà establir conjuntament amb la representació legal de les persones treballadores, objectius i mecanismes d'informació i avaluació periòdica. Per tant, caldrà tenir en compte que, caldrà ajustar-se al que disposa la negociació col·lectiva i que, seran els agents socials (sindicats i patronal), els qui formulin altres qüestions més específiques en aquest sentit.

En aquest supòsit, per tant, cal atènyer-se al que disposa la normativa de desplegament, els convenis col·lectius o els acords de regulació que sorgeixin d'aquesta negociació, servint totes les mesures exposades amb anterioritat com a orientació per a la presa de mesures.

Annex 8: Normativa de referència

LEGISLACIÓ DE REFERÈNCIA	APARTATS
<p>Constitució Espanyola. 1978</p>	<p>Art. 15 Tots tenen dret a la vida i a la integritat física i moral, sense que, en cap cas, no puguin ser sotmesos a tortura ni a penes o tractes inhumans o degradants.</p>
<p>Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.</p>	<p>Art. 4.2 c) A la relació de treball, els treballadors tenen dret: c) A no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada emprats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol. Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que estiguin en condicions d'aptitud per exercir el treball o l'ocupació de què es tracti.</p> <p>Art. 4.2 e) A la relació de treball, els treballadors tenen dret: e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.</p> <p>Art. 17.1 S'entendran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc a l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones pertanyents a o relacionades amb l'empresa i la llengua dins de l'Estat espanyol. Seran igualment nuls les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada a l'empresa o davant d'una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.</p> <p>Art. 54.2 g) Es consideraran incompliments contractuals: g) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.</p>
<p>Llei de prevenció de riscos laborals 31/95.</p>	<p>Art. 16 Pla de prevenció de riscos laborals, avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva.</p> <p>Art. 18.2 L'empresari ha de consultar els treballadors i ha de permetre la seva participació, en el marc de totes les qüestions que afectin la seguretat i la salut en el treball, de conformitat amb el que disposa el capítol V d'aquesta Llei. Els treballadors tenen dret a efectuar propostes a l'empresari, així com als òrgans de participació i presentació que preveu el capítol V d'aquesta Llei, adreçades a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut a l'empresa.</p>

	<p>Art. 19 Formació dels treballadors.</p> <p>Art. 23 Documentació.</p> <p>Art. 33 Consulta dels treballadors.</p>
<p>RD 39/1997, de 17 de gener, pel qual aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció.</p>	<p>Art. 5.3 Quan l'avaluació exigeixi la realització de mesuraments, anàlisis o assaigs i la normativa no indiqui o concreti els mètodes que s'han d'utilitzar, o quan els criteris d'avaluació contemplats en aquesta normativa s'hagin d'interpretar o precisar a la llum d'altres criteris de caràcter tècnic, es podran utilitzar, si n'hi ha, els mètodes o criteris recollits en:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Normes UNE. 2. Guies de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene al Treball, de l'Institut Nacional de Silicosis i protocols i guies del Ministeri de Sanitat i Consum, així com d'institucions competents de les comunitats autònomes. 3. Normes internacionals. <p>En absència dels anteriors, guies d'altres entitats de reconegut prestigi en la matèria o altres mètodes o criteris professionals descrits documentalment que compleixin el que estableix el primer paràgraf de l'apartat 2 d'aquest article i proporcionin un nivell de confiança equivalent.</p>
<p>Directiva 2006/54/CE, sobre l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones.</p>	<p>La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació, defineix l'assetjament sexista i l'assetjament sexual i estableix que aquestes situacions es consideraran discriminatòries i, per tant, es prohibiran i sancionaran de manera adequada, proporcional i dissuasòria. El Codi Comunitari de Conducta per combatre l'assetjament sexual del 27 de novembre de 1991 constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva d'aquesta norma comunitària.</p>
<p>Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.</p>	<p>Art. 4 Integració del principi d'igualtat en la interpretació i l'aplicació de les normes: La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integrarà i s'observarà en la interpretació i l'aplicació de les normes jurídiques.</p> <p>Art. 6 Discriminació directa i indirecta: Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.</p> <p>Art. 7 Sense perjudici del que estableix el Codi Penal, als efectes d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Es consideraran, en tot cas, discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a acceptar una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.</p> <p>Art. 8 Discriminació per embaràs o maternitat: Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones</p>

relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Art. 11

Accions positives: Per tal de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.

Art. 48

b) Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar via a les denúncies o reclamacions que puguin formular les qui hagin estat objecte d'aquest.

c) Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant d'aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho.

Reial Decret Llei 6/2019, Art. 1

d'1 de març, de mesures urgents per a garantia deefectiva de dones i homes. Modificació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat

la igualtat de tracte i Art. 2

d'oportunitats entre dones i homes a l'ocupació i l'ocupació. Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Art. 3

Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre.

Art. 4

Modificació del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre.

Art. 5

Modificació de la disposició addicional seixanta-una de la Llei 2/2008, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per al 2009.

Art. 6

Modificació del text refós de la Llei d'Infraccions i Sancions a l'Ordre Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

Art. 7

Modificació de la Llei 20/2007, de 11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom.

Llei 15/2022 de 12 de juliol Art. 4

de 2022 integral per a la igualtat de tracte i no discriminació El dret a la igualtat de tracte i no discriminació. 1. El dret protegit per aquesta llei implica l'absència de tota discriminació per raó de les causes previstes a l'apartat 1 de l'article. En conseqüència, queda prohibida tota disposició, conducta, acte, criteri o pràctica que atempti contra el dret a la igualtat. Es consideren vulneracions d'aquest dret la discriminació, directa o indirecta, per associació i per error, la discriminació múltiple o interseccional, la denegació d'ajustos raonables, l'assetjament, la inducció, ordre o instrucció de discriminar o de cometre una acció d'intolerància, les represàlies o l'incompliment de les mesures d'acció positiva derivades d'obligacions normatives o convencionals, la inacció, el desistiment de funcions, o l'incompliment de deures.

Art. 6

Definicions. 4. Assetjament discriminatori. Constitueix assetjament, a l'efecte d'aquesta llei, qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació que s'hi preveuen, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o

ofensiu.

Llei orgànica 10/2022, de Art. 3

6 de setembre, de Àmbit d'aplicació. 1. L'àmbit d'aplicació objectiu d'aquesta llei orgànica **garantia integral de** la comprèn les violències sexuals, enteses com qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit o que condicioni el desenvolupament lliure de la vida sexual en qualsevol àmbit públic o privat, incloent-hi l'àmbit digital.

llibertat sexual.

Art. 12

Prevenió i sensibilització a l'àmbit laboral. 1. Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral a la feina, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en els termes que preveu l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, incloses les comeses a l'àmbit digital. Així mateix, han d'arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat víctimes d'aquestes conductes, incloent-hi específicament les patides en l'àmbit digital. 2. Les empreses poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants de les persones treballadores, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives, protocols d'actuació o accions de formació. De les mesures adoptades, d'acord amb el que disposa el paràgraf anterior, se'n podrà beneficiar la plantilla total de l'empresa sigui quina sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i amb contractes en pràctiques. També se'n podran beneficiar les becàries i el voluntariat. Així mateix, podran beneficiar-se de les mesures anteriors aquelles persones que prestin els seus serveis a través de contractes de posada a disposició. Les empreses promouran la sensibilització i oferiran formació per a la protecció integral contra les violències sexuals a tot el personal al vostre servei. Les empreses han d'incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, i han de formar i informar-ne les treballadores. 3. Les empreses que n'adeqüin l'estructura i les normes de funcionament al que estableix aquesta llei orgànica són reconegudes amb el distintiu d'

«Empreses per una societat lliure de violència de gènere». Cap valoració de la retirada d'aquest distintiu quan es donin circumstàncies que així ho justifiquin. 4. Per Reial decret s'han de determinar el procediment i les condicions per a la concessió, la revisió periòdica i la retirada del distintiu a què fa referència l'apartat anterior, les facultats derivades de la seva obtenció i les condicions de difusió institucional de les empreses que ho obtinguin.

Llei 4/2023, de 28 de Art. 3

febrer, per a la igualtat Definicions. Als efectes d'aquesta llei, s'entén per:

real i efectiva de lesd) Assetjament discriminatori: Qualsevol conducta realitzada per raó **persones trans i per a la** alguna de les causes de discriminació previstes en aquesta llei, amb **garantia dels drets de les** l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o **persones LGTBI.** grup en què s'integra i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Art. 15

Igualtat i no discriminació LGTBI a les empreses.

1. Les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Per això, les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i l'abast d'aquestes mesures es

	<p>desenvoluparan reglamentàriament.</p> <p>Art. 79 Infraccions 4. Són infraccions administratives molt greus: a) L'assetjament discriminatori, quan no constitueixi infracció penal, per raó d'orientació i d'identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.</p>
<p>Llei d'Infraccions sancions a l'ordre social. Reial Decret Legislatiu 5/2000.</p>	<p>Art. 8.13 Considera infracció molt greu de l'ordenament social. L'assetjament sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit a què assoleixen les facultats de direcció empresarial, sigui quin sigui el subjecte actiu de la mateixa.</p> <p>Art. 8.13 bis L'assetjament per raó de sexe quan es produeixi dins de l'àmbit a què assoleixen les facultats de direcció empresarial, sigui qui sigui el subjecte actiu d'aquest, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagi adoptat les mesures necessàries per impedir-ho.</p> <p>Art. 4.2 e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.</p>
<p>Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Catalunya.</p>	<p>Secció tercera. Treball, ocupació i empresa Art. 32 Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.</p> <p>Art. 34 Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes a la feina.</p> <p>Art. 35 Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes a la feina.</p> <p>Art. 36 Plans d'igualtat a les empreses.</p> <p>Art. 37 Qualificacions professionals.</p> <p>Art. 38 Promoció de mesures d'igualtat efectiva als convenis col·lectius.</p> <p>Art. 39 Responsable sindical d'igualtat.</p> <p>Art. 40 Presència de dones i homes en la negociació col·lectiva.</p> <p>Art. 41 Incorporació de la perspectiva de gènere als expedients de regulació d'ocupació.</p> <p>Art. 42 Incorporació de la perspectiva de gènere a les actuacions de la Inspecció de Treball.</p> <p>Art. 43 Inclusió de la perspectiva de gènere als programes de seguretat i salut laboral.</p> <p>Art. 45 Impuls i promoció d'accions de l'economia social, treball autònom i empenedoria de les dones.</p>
<p>Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de les lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals Catalunya.</p>	<p>CAPÍTOL III Mercat de treball Art. 20 Integració del dret a la igualtat de tracte i les oportunitats de les persones LGBTI.</p> <p>1. El departament competent en matèria de treball ha de tenir en compte, en les seves polítiques, el dret de les persones a no ser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.</p> <p>2. Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per això, han d'adoptar mesures dirigides a</p>

evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han de ser objecte de negociació i, si escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors.

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

Art. 21

Mesures i actuacions per a l'ocupació. El departament competent en matèria de treball ha de:

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

b) Impulsar actuacions i mesures de difusió i sensibilització que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació a les empreses, com ara: 1r Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics. 2n Incorporar a les noves convocatòries de subvenció criteris d'igualtat d'oportunitats. 3r Incentivar les forces sindicals i empresarials perquè realitzin campanyes divulgatives. 4t Promoure als espais de diàleg social l'impuls de mesures inclusives i clàusules antidiscriminatòries. 5è Impulsar l'adopció a les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones

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

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

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

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

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

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

Llei 5/2008, de 24 d'abril, Art. 5

del dret de les dones a l'Àmbit de la violència masclista.

erradicar la violència Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir al centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb el treball, i que pot adoptar dues tipologies:

l'assetjament sexual ia) Assetjament per raó de sexe: el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció al lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi el efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

b) Assetjament sexual: el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

CAPÍTOL 7 Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social .

Art. 27

El Govern, mitjançant els instruments legals ja existents, ha de promoure i dur a terme actuacions de sensibilització i formació destinades als treballadors i treballadores, a les persones representants dels treballadors i treballadores, als sindicats, a les empreses i a les associacions empresarials, destinades a difondre el dret de totes les treballadores a ser tractades amb dignitat i a no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe, i a impulsar una actitud solidària i d'ajuda envers les dones i el rebuig de l'assetjament.

Art. 28

1. El Govern ha d'impulsar, amb l'acord dels agents socials, que les empreses que tinguin la seu social o exerceixin activitats a Catalunya estableixin mesures concretes i procediments d'actuació per prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

2. El Govern ha de promoure el diàleg social en la lluita contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe mitjançant el seguiment de les pràctiques desenvolupades al lloc de treball, els convenis col·lectius, els codis de conducta, la investigació, l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques o qualsevol altre instrument.

Art. 29

1. Les bases reguladores de les subvencions que tinguin com a beneficiàries empreses amb una plantilla igual o superior a vint-i-cinc persones han d'incloure l'obligació, amb l'acord dels agents socials, d'indicar els mitjans que utilitzen per prevenir i detectar casos d'assetjament sexual, i d'assetjament per raó de sexe, i intervenir en aquests casos, als centres de treball.

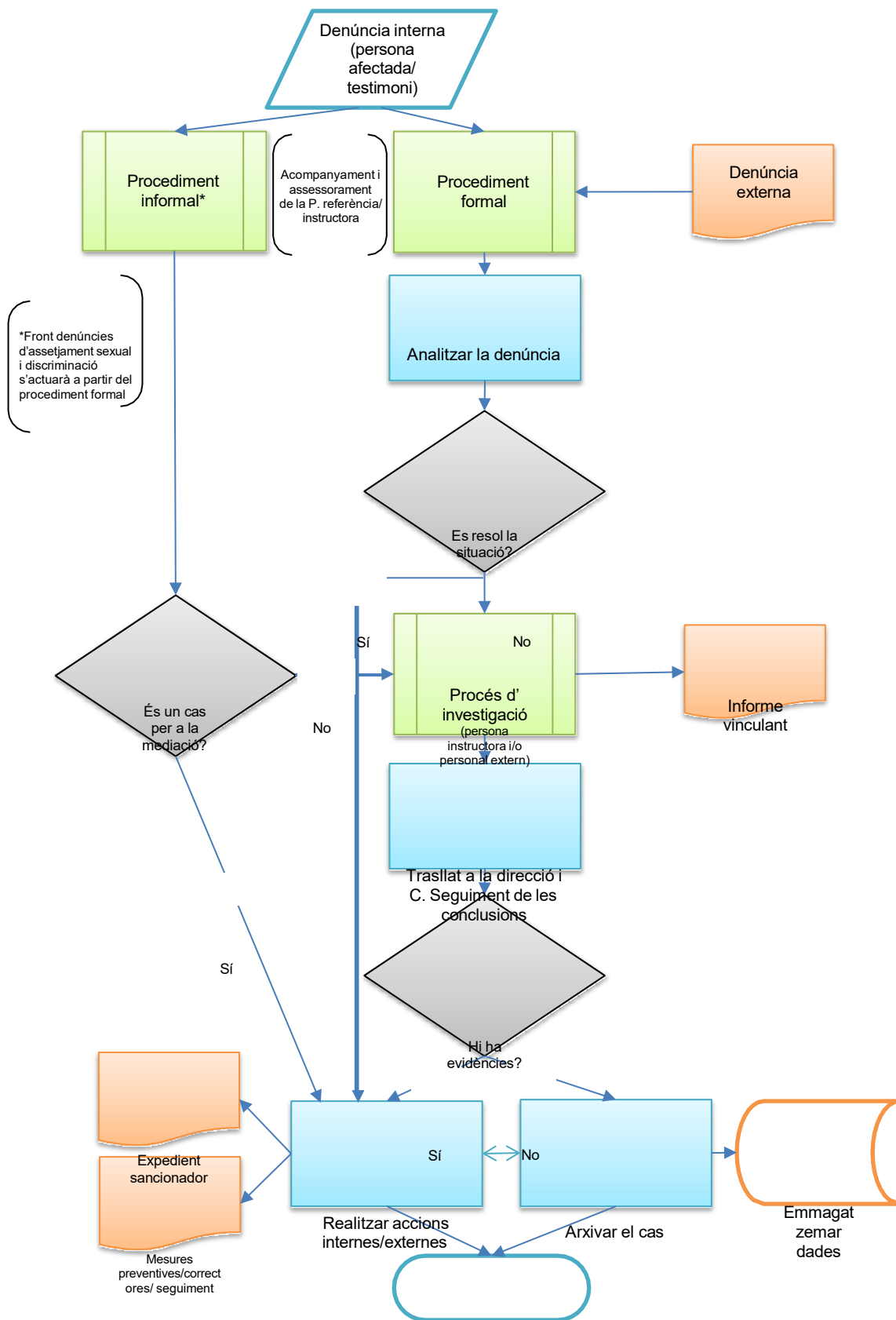
2. La manca d'utilització o la utilització indeguda dels mitjans a què fa referència l'apartat 1 constitueixen una causa de no concessió o, si escau, de revocació de la subvenció.

El Criteri Tècnic de la Inspecció de Treball considera infracció en matèria de prevenció, l'absència d'avaluació i d'adopció de mesures preventives de la violència de gènere en l'àmbit laboral.

Núm. /69/2009 sobre actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament i violència a la feina.

Llei orgànica de protecció de dades i garantia dels drets digitals. Aquesta llei incorpora nous aspectes que afecten no només ciutadans, sinó els sectors públic i privat.
protecció de dades i garantia dels drets digitals 3/2018.

Annex 9: Diagrama d'actuació



Annex 10: Versions i actualitzacions

Data	Modificacions
Inicial	
Versió 2: abril 2024	Revisió i actualització.