



Pla Estratègic
Metropolità
de Barcelona

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I
ACTUACIÓ EN CASOS
D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER
RAÓ D'IDENTITAT O EXPRESSIÓ
DE GÈNERE, ORIENTACIÓ SEXUAL
O ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN
L'ÀMBIT LABORAL

Índex

1	DECLARACIÓ DE PRINCIPIS	3
2	NORMATIVA	4
3	ÀMBIT D'APLICACIÓ	5
4	PERÍODE DE VIGÈNCIA	6
5	DEFINICIÓ D' ASSETJAMENT	6
a)	Xantatge o assetjament quid pro quo	7
b)	Assetjament ambiental	7
5.1	ASSETJAMENT SEXUAL	8
5.2	ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE / GÈNERE	10
5.3	ASSETJAMENT MORAL, LABORAL O MOBBING	11
5.4	ASSETJAMENT DISCRIMINATORI	13
5.5	ASSETJAMENT CONTRA PERSONES LGTBIAQ+ O ASSETJAMENT PER LGTBIFÒBIA	13
5.6	CIBERASSETJAMENT O ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT DIGITAL	14
5.7	ASSETJAMENT EXTERN I ASSETJAMENT INTERN	15
6	MESURES PREVENTIVES	15
6.1	Avaluació i prevenció dels riscos psicosocials	16
6.2	Divulgació del Protocol	16
6.3	Responsabilitat	16
6.4	Formació	17
7	CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ	17
8	PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	20
8.1	Denúncia	20
8.2	Procediment en cas d' assetjament extern	21
8.3	Procediment en cas de conflicte laboral o assetjament intern	22
8.3.1	Investigació	23
8.3.2	Resultat de l' informe	24
8.3.3	Faltes	25
8.3.4	Sancions	25
8.4	Seguiment i assistència	26
8.5	Garanties del Procediment	26
8.6	Disposicions finals	27
9	ANNEXOS	28
9.1	MODEL DE DENÚNCIA INTERNA	28
9.2	MODEL DE COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT	30
9.3	MODEL DE NOMENAMENT I ACCEPTACIÓ DE MEMBRE DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ	31
9.4	ACTA INFORMATIVA	32

1 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

La dignitat, el dret a la integritat moral i física i a la no discriminació estan garantits en la Constitució Espanyola, la Normativa de la Unió Europea, i la Legislació Laboral Espanyola, contemplant també un conjunt de mesures eficaces per actuar contra l'assetjament en qualsevol de les seves manifestacions.

La manera més eficaç de fer-hi front és elaborar i aplicar una política en l'àmbit de l'entitat - en col·laboració amb la representació legal de les persones treballadores-, que ajudi a garantir un entorn laboral en el qual resulti inacceptable i indesitjable l'assetjament,. Amb aquesta finalitat, l'Associació Pla Estratègic Metropolità (d'ara en endavant, PEMB). estableix aquest procediment d'actuació i declara el següent:

- Que les actituds d'assetjament suposen un atemptat contra la dignitat de les persones treballadores, per la qual cosa no permetrà ni tolerarà la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l' assetjament sexual i l' assetjament per raó de gènere.
- Que rebutja l'assetjament en l'àmbit laboral en totes les seves formes i modalitats, sense atendre qui sigui la víctima o la persona ofensora ni quin sigui el seu rang jeràrquic.
- Que queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa, essent considerada com a falta laboral donant lloc a les sancions que en aquest Protocol es determinen.
- Que el PEMB protegirà especialment les persones treballadores que siguin víctimes d'aquestes situacions, adaptant-se quan sigui precís, les mesures cautelars necessàries per dur a terme aquesta protecció, sense perjudici de guardar la confidencialitat i sigil professional i de no vulnerar la presumpció d'innocència de les/les persones presumptes assetjadores.
- Que garantirà que tota persona treballadora tingui el dret d'allunyar-se d'una situació de treball sense patir represàlies o altres conseqüències indegudes si té motius raonables per considerar que aquesta presenta un perill greu i imminent per a la seva vida, la seva salut o la seva seguretat a conseqüència d' actes de violència i assetjament.
- Que tot el personal del PEMB. té la responsabilitat d'ajudar a garantir un entorn laboral en el qual resulti inacceptable i indesitjable l'assetjament, i, en concret, els comandaments tenen l'obligació de garantir, amb els mitjans al seu abast, que l'assetjament no es produeixi en les unitats organitzatives que estiguin sota la seva responsabilitat.
- Que, en cas de produir-se, ha de quedar garantit l'ajut a la persona que el pateixi i evitar amb tots els mitjans possibles que la situació es repeteixi.
- Que correspon a cada persona determinar el comportament que li resulti inacceptable i ofensiu, i pot utilitzar qualsevol dels procediments que en aquest Protocol s'estableixen, sens perjudici del que finalment conclouin els mateixos.

- Que es garantirà accés efectiu a mecanismes de presentació de queixes i de solució de conflictes, assistència, serveis i vies de recurs i reparació que tinguin en compte les consideracions de gènere i que siguin segures i eficaces.
- Que el PEMB es compromet a regular, per mitjà del present Protocol, la problemàtica de l'assetjament en el treball, establint un mètode que s'apliqui tant per prevenir, a través de la formació, la responsabilitat i la informació, com per solucionar les reclamacions relatives a l'assetjament, amb les degudes garanties i prenent en consideració les normes constitucionals, laborals i les declaracions relatives als principis i drets fonamentals en el treball.
- Que el PEMB inclourà en les condicions de subcontractació amb altres entitats, el coneixement i respecte als principis establerts en el present protocol.

2 NORMATIVA

Totes les entitats, indistintament del nombre de persones treballadores en plantilla, hauran de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Es tracta d'una obligació que parteix de la **Llei 3/2007 d'igualtat de gènere (art. 45.1 i 48)**, del **Reial decret 901/2020** que regulen els plans d'igualtat i el seu registre, de l'article 14 de la **Llei 31/1995**, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i l'article 4 de l'**Estatut dels Treballadors i Treballadores**. Al seu torn, han anat sorgint lleis que aporten nous factors a tenir en compte en els protocols d'assetjament, aquestes són:

1. **Llei 15/2022**, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació: s'ha procedit a la inclusió de l'assetjament discriminatori com una conducta a tractar i protegir mitjançant el protocol d'assetjament, sent aquesta una qüestió que no es trobava prevista en els protocols amb anterioritat a la publicació de la referida Llei.
2. **Llei Orgànica 10/2022**, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual: s'ha posat especial èmfasi en la prevenció i detecció de les violències sexuals en diversos àmbits socials, entre els quals es troben l'àmbit laboral.
3. **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: en l'article 15 d'igualtat i no discriminació LGTBI en les empreses estableix que s'haurà d'incloure un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

D'altra banda, Espanya ha ratificat el **Conveni sobre la violència i l'assetjament, 2019 (núm. 9)** de l'OIT el 25 de maig de 2022 amb entrada en vigor el 25 de maig de 2023, amb la qual cosa es compromet formalment a implementar i fer complir les disposicions del mateix. Aquest Conveni obliga adoptar mesures apropiades per prevenir la violència i l'assetjament en el món del treball, que s'esdevenen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest així com garantir que les víctimes de violència i

assetjament per raó de gènere en el món del treball tinguin accés efectiu a mecanismes de presentació de queixes i de solució de conflictes, assistència, serveis i vies de recurs i reparació que tinguin en compte les consideracions de gènere i que siguin segures i eficaces.

3 ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present Protocol d'Assetjament serà d'aplicació en aquelles circumstàncies en les quals dins de la responsabilitat empresarial estigui implicada, bé sigui com a subjecte actiu o passiu d'una situació com les descrites, qualsevol persona treballadora de l'entitat **ASSOCIACIÓ PLA ESTRATÈGIC METROPOLITÀ DE BARCELONA** (PEMB), domiciliada a Barcelona, C/ Concepción Arenal 165, i amb NIF G60489937

Com a subjectes actius es trobarien aquells susceptibles de produir qualsevol situació d'aquest tipus, mentre que els subjectes passius serien aquells susceptibles de patir-les. Entre ells es trobarien:

- Qualsevol persona treballadora del PEMB
- Qualsevol membre dels òrgans de govern del PEMB (encara que no estigui vinculada laboralment)
- Personal d'entitats clients o clients particulars
- Personal proveïdor
- Persones participants de les activitats del PEMB
- Personal de contractes o subcontractes
- Personal en pràctiques o amb algun conveni de col·laboració
- Personal voluntari a l'entitat
- Les persones postulants a una ocupació a l'entitat
- Les persones treballadores que ja no es trobin a l'entitat, però continuï una situació d'assetjament que es va iniciar en el transcurs de la seva relació laboral.

Aquest procediment serà d'aplicació a aquelles situacions d'assetjament que es produeixin a les instal·lacions de l'entitat, o fora de la mateixa, tenint dret a iniciar aquest procediment tot el personal (sigui quina sigui la relació contractual, el personal en formació, el personal acomiadat, el personal voluntari, les persones que busquen feina que, per qualsevol motiu, es trobin a l'entitat, i que exerceixin autoritat), presentant una denúncia si detecten o perceben que són víctimes d'un possible assetjament i demanant l'aplicació de les mesures preventives, d'actuació i disciplinàries que es considerin oportunes.

Aquest procediment és aplicable a les relacions que es produeixin durant el treball, en relació amb el treball o com a conseqüència d'aquest:

- En el lloc de treball (fins i tot en els espais públics i privats quan aquests es trobin en el lloc de treball).

- En els llocs de descans, les instal·lacions sanitàries o de neteja, o en els vestuaris.
- En desplaçaments, viatges, esdeveniments o totes aquelles activitats socials o formatives relacionades amb el treball.
- En les comunicacions, incloses les realitzades mitjançant les tecnologies de la informació i la comunicació.
- En l'allotjament proporcionat per l'entitat.
- En els desplaçaments entre el domicili i el lloc de treball.

4 PERÍODE DE VIGÈNCIA

El present Protocol tindrà la mateixa vigència que el pla d'igualtat, sense perjudici que es pugui modificar a sol·licitud expressa per part de l'empresa o de la representació de les persones treballadores.

En qualsevol cas, el protocol serà revisat en els supòsits següents:

- En qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal de reorientar el compliment dels seus objectius.
- Quan es detecti la manca d'adequació als requisits legals o reglamentaris.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic o qualsevol modificació substancial de la plantilla, mètodes o organització del treball.
- Quan una resolució judicial condemni l'entitat per discriminació per raó de gènere o sexual.

5 DEFINICIÓ D'ASSETJAMENT

El present Protocol pretén ser una forma de prevenció i actuació de casos d'assetjament que es donin en l'àmbit laboral. Seguint el Conveni sobre la violència i l'assetjament, 2019 (núm. 190) de l'OIT (Organització Internacional de Treballadors/es) s'adopta un enfocament inclusiu, integrat i que tingui en compte les consideracions de gènere per prevenir i eliminar tot tipus de violència i assetjament en el món del treball.

S'entén per "violència i assetjament en el món del treball" el 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.

L'assetjament, a més, en tenir múltiples dimensions, manifestacions diverses i ser difícil en ocasions el seu reconeixement i identificació, ha derivat que tingui la tolerància i la permissibilitat suficient com perquè hi hagi un dèficit de sensibilització social al voltant

d'aquesta problemàtica. Per això, és molt important saber identificar una situació d'assetjament i entendre que es pot manifestar en diferents dimensions i que la seva motivació pot ser diversa. Així doncs:

- Per "motivació de l'acció" s'entén la causa per la qual la persona està assetjant la víctima. Exemples d'aquesta motivació poden ser: el gènere de la víctima, el seu origen racial, la seva posició laboral, etc.
- Per "dimensió en la qual es manifesta" s'entén el pla en el qual l'assetjament s'està duent a terme, aquest pot ser: psicològic, físic, sexual, ambiental, digital, econòmic, etc.

Aquestes motivacions i dimensions interaccionen donant lloc als diferents tipus d'assetjament que es consideren en aquest Protocol. Una de les classificacions més freqüentment utilitzades és la següent:

- Violència física o psicològica.
- Violència / Assetjament sexual.
- Tracte o assetjament discriminatori.
- Assetjament per raó de sexe o gènere.
- Assetjament moral, psicològic o desestima.
- Violències digitals i ciberassetjament.
- Assetjament per identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual.

L'assetjament en l'àmbit laboral es pot distingir segons finalitat i segons direcció de l'assetjament. Tenint en compte la finalitat, existeixen dos tipus d'assetjament:

a) Xantatge o assetjament quid pro quo

Es parla de xantatge quan la negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta s'utilitza, implícitament o explícitament, com a fonament d'una decisió que repercuteix sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional, al treball, a la continuïtat del treball, a la promoció professional, el salari, etc.

En la mesura que suposa un abús d'autoritat, el seu subjecte actiu serà aquell que tingui poder, sigui directament o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

És una tipologia habitual en el cas de l'assetjament sexual.

b) Assetjament ambiental

La seva característica principal és que els subjectes mantenen una conducta de qualsevol tipus, que té com a conseqüència buscada o no, produir un context intimidatori, hostil, ofensiu o humiliant. La condició afectada és l'entorn, l'ambient de treball.

En aquest cas, també poden ser subjectes actius els companys i companyes de treball o terceres persones, relacionades laboralment amb el PEMB.

En funció de la persona que dugui a terme la conducta assetjadora, podem distingir tres tipus d'assetjament:

- Assetjament laboral **descendent**, és aquell en què l'agent de l'assetjament és una persona que ocupa un càrrec superior a la víctima com, per exemple, la seva responsable.
- Assetjament laboral **horitzontal**, és aquell que es produeix entre persones treballadores del mateix nivell jeràrquic. L'atac es pot deure, entre altres causes, a enveges, gelosies, alta competitivitat o per problemes purament personals. La persona assetjadora buscarà entorpir la feina del seu company/a per tal de deteriorar la imatge professional d'aquesta fins i tot atribuir-se mèrits aliens.
- Assetjament laboral **ascendent**, és aquell en què l'agent de l'assetjament és una persona que ocupa un lloc d' inferior nivell jeràrquic al de la víctima. Aquest tipus d'assetjament pot ocórrer en situacions en les quals una persona ascendeix i passa a tenir com a persones subordinades a aquelles que anteriorment eren els seus companys/es. També pot ocórrer quan s'incorpora a l'organització una persona amb un rang superior, desconixedora de l'organització o les polítiques de gestió de la qual no són ben acceptades entre les persones que en depenen.

A continuació, s'analitzen explícitament una sèrie d' assetjaments per la seva rellevància social.

5.1 ASSETJAMENT SEXUAL

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix en el seu article 7 "assetjament sexual" com "**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**".

L'assetjament sexual és considerat un tipus de violència sexual i es tipifica com a tal en el Títol VIII del Llibre II de la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, ja que és un delictes derivat d'un acte de naturalesa sexual no consentit.

A més, tant l'Estatut dels Treballadors, com l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social consideren l'assetjament sexual i per raó de sexe / gènere com a **infracció molt greu, podent ser causa d'acomiadament disciplinari** de la persona assetjadora i causa justa perquè la víctima sol·liciti la resolució del contracte de treball.

D'altra banda, complint el que preveu l'article 12.1 de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, en aquest Protocol es posa especial èmfasi a promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual.

Les característiques principals d'aquest assetjament són que és un **comportament no desitjat ni volgut per la persona que el rep** (per tant, no es considera assetjament sexual una aproximació lliurement acceptada, tolerada i recíproca); que és un **comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals** (un ventall d'accions que van des d'aquelles aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per sí mateixes un delictes pena); i que pot estar vehiculat o amplificat mitjançant les noves tecnologies i, per tant, inclou el **ciberassetjament sexual** (mitjançant xarxes socials, missatgeria instantània o correu electrònic). El ciberassetjament pot adoptar múltiples formes i segueix un patró de conducta repetitiu i persistent en el temps, que sotmet la dona a una situació hostil, denigrant o atemoridora, que a causa de l'efecte acumulatiu, va erosionant greument la seva integritat física i moral.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitatiu, es relacionen les següents conductes com d'assetjament sexual, que poden ser de caràcter físic, verbal o no verbal:

- El contacte físic deliberat i intencionat, o un acostament físic excessiu i innecessari, i no demanat ni consentit. Com, per exemple: possibles tocaments, abraçades i petons no desitjats o l'acostament de les parts sexuals a l'altra persona, entre d'altres.
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, malgrat que la persona objecte d'aquestes hagi deixat clar que no resulten desitjades, pel seu possible caràcter i intencionalitat sexual.
- Invitacions impúdiques o comprometedores i petició de favors sexuals, incloses les que associïn aquests favors amb la millora de les condicions de treball de la persona treballadora o la seva estabilitat en l'ocupació.
- **L'extorsió sexual mitjançant eines tecnològiques:** xantatge amb contingut digital de caràcter sexual de la víctima que s'ha pogut obtenir per diferents mitjans (voluntaris o involuntaris). S'amenaça normalment amb la difusió d'aquest contingut en el cas de no accedir a realitzar les conductes demanades, podent ser de caràcter sexual però també monetari o d'altre caire.
- Qualsevol altre comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació d'una persona treballadora per raó del seu sexe.
- Observacions suggerents, bromes o comentaris de naturalesa i contingut sexual sobre l'aparença o condició sexual del treballador o treballadora.
- L'ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies, imatges o qualssevol altres representacions gràfiques de continguts sexualment explícits.
- Trucades telefòniques, cartes o missatges de caràcter sexual ofensiu.

- Assetjament verbal: emprant comentaris o referències de caràcter sexual que puguin resultar ofensives, i/o bromes/acudits de caràcter sexual.
- Realitzar preguntes relatives a la vida sexual de les persones treballadores.
- Mirades lascives, originant en la persona una situació intimidatòria o ofensiva.

És important destacar que, a diferència d'altres tipus d'assetjament en els quals es requereix una acció habitual o continuada, en aquest cas **un únic episodi no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament sexual en funció de la seva gravetat de la gravetat.**

5.2 ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE / GÈNERE

L'assetjament per raó de sexe / gènere és un tipus d'assetjament discriminatori que es defineix com "**qualsevol comportament realitzat en funció del sexe/gènere, d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu**".

Segons la Llei de Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (LISOS), es tracta també d'un tipus d'infracció molt greu l'assetjament per raó de gènere realitzat dins de l'entitat o de l'àmbit al qual assoleixen les facultats de direcció de l'entitat, incloent el dut a terme per terceres persones.

Sense caràcter limitatiu, s'indiquen a continuació una sèrie de conductes o comportaments que, dutes a terme en funció del sexe / gènere d'una persona i amb el propòsit d'atemptar contra la seva dignitat, podrien ser constitutives d'aquest tipus d'assetjament:

- Ignorar o excloure la persona.
- Avaluar el treball de la persona de manera inequitàtiva o de forma esbiaixada.
- Assignar tasques o treballs per sota de la capacitat professional o competències de la persona.
- Conductes explícites o implícites dirigides a prendre decisions sobre l'accés de la persona a la formació professional i a l'ocupació, la seva continuïtat, retribució, o qualsevol altra decisió relatives a aquesta matèria.
- Tracte desfavorable per raó d'embaràs, lactància, permisos de paternitat, o conciliació.
- Dur a terme comentaris ofensius sobre l'orientació sexual de la persona, la seva identitat de gènere o sobre el seu aspecte.
- Establir obstacles o traves perquè aquesta persona no realitzi correctament la seva feina.
- Imposar accions que siguin inviàbles d'executar, ja sigui per la seva dificultat, per la seva immediatesa, per la seva magnitud, per raons econòmiques, etc.
- Apoderar-se de la feina d'aquesta persona per emportar-se el mèrit.

- Imposició o entorpir per a l'obtenció de permisos, formacions, reduccions de jornades, etc.
- Dur a terme accions que malmeten el lloc de treball d'una persona.
- Distribuir a Internet una imatge (*sexting*) o dades compromeses de contingut sexual (reals o falsos).
- Divulgar gravacions amb mòbils en les quals s'intimida, agredeix, persegueix, etc. una persona.
- Accedir a l'ordinador de la víctima per controlar les seves comunicacions amb terceres persones.
- Fer córrer a les xarxes socials rumors sobre un comportament reprotxable atribuït a la víctima.
- Perseguir i incomodar la víctima en els espais d'Internet que freqüenta de manera habitual, amb l'objectiu d'aconseguir un acostament.
- Aprofitar la posició de la persona per aconseguir les seves dades de contactes i parlar-li pels seus comptes personals.

5.3 ASSETJAMENT MORAL, LABORAL O MOBBING

Segons l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, en la seva Nota Tècnica de Prevenció n°476, l'assetjament moral (*mobbing*) és "aquella situació en la qual una persona o un grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema, de forma sistemàtica (almenys una vegada per setmana), durant un temps prolongat (més de 6 mesos), sobre una altra persona en el lloc de treball". És tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball que suposi, directament o indirectament, un menyscabament o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral.

En aquest tipus d'assetjament, la motivació de l'acció no es basa en principi en cap categoria social com el gènere o l'origen racial, sinó que és merament causat per la relació laboral que es doni.

Segons la Nota Tècnica de Prevenció, es consideren formes d'assetjament laboral:

- Accions contra la reputació o la dignitat personal de la persona afectada; per mitjà de la realització de comentaris injuriosos contra la seva persona, ridiculitzant-lo o mofant-se públicament de la persona en el seu conjunt, les seves característiques físiques o el seu estil de vida.
- Accions contra l'exercici del seu treball, encomanant-li treball en excés o difícil de realitzar quan no innecessari, monòton o repetitiu, o fins i tot treballs per als quals no disposa de la qualificació, o que requereixen una qualificació ostensiblement menor; o, d'altra banda, privant-lo de la realització de qualsevol tipus de treball; enfrontant-lo a situacions de conflicte de rol (negant-li o ocultant-

li els mitjans per realitzar el seu treball, exigint-li demandes contradictòries o excloents, obligant-la a realitzar tasques en contra de les seves conviccions morals, etc.).

- Accions de manipulació de la comunicació o de la informació amb la persona afectada que inclouen una àmplia varietat de situacions; mantenint-la en una situació d'ambigüitat de rol (no informant-lo sobre diferents aspectes del seu treball, com les seves funcions i responsabilitats, els mètodes de treball a realitzar, la quantitat i la qualitat del treball a realitzar, etc., mantenint-la en una situació d'incertesa); fent un ús hostil de la comunicació tant explícitament (amenaçant-la, criticant-la o reprenent-la sobre temes laborals o de la seva vida privada) com implícitament (no dirigint-li la paraula, no fent cas a les seves opinions, ignorant la seva presència,...); utilitzant selectivament la comunicació (per reprendre o amonestar i mai per felicitar, accentuant la importància dels seus errors, minimitzant la importància dels seus assoliments,...).
- Accions característiques de situacions d'equitat mitjançant l'establiment de diferències de tracte, o mitjançant la distribució no equitativa del treball, o desigualtats remuneratives, etc.

Quant al subjecte actiu es considerarà assetjament quan provingui de responsables, companys/es i fins i tot clients, proveïdors o terceres persones relacionades amb la víctima per causes de treball.

Quant al subjecte passiu aquest sempre quedarà referit a qualsevol persona treballadora, independentment del nivell del mateix i de la naturalesa de la relació laboral.

L'àmbit de l'assetjament serà el centre de treball. Si aquesta situació es produeix fora del mateix haurà de provar-se que la relació és per causa o com a conseqüència del treball.

Cal distingir en aquest cas entre assetjament laboral i conflicte laboral. A continuació, s'adjunta una taula amb les principals diferències:

Assetjament laboral	Conflicte laboral
<ul style="list-style-type: none"> • Desequilibri de poder • Existència d'algun tipus de violència: psicològica, simbòlica, verbal, física, econòmica, sexual... • Té com a objectiu o resultat atemptar contra la dignitat o crear un entron intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. <ul style="list-style-type: none"> • Rols més aviat fixos fins que es desenvolupa alguna acció (persona assetjadora-persona assetjada) • Desgast emocional per una de les parts. <ul style="list-style-type: none"> • Necessari el compromís unilateral perquè cessi la situació. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inexistència d'una relació de poder. • No té com a única finalitat adquirir o mantenir el poder o el control <ul style="list-style-type: none"> • Rols de les parts intercanviables (possibilitat d'expressar-se, de prendre decisions, d'ofendre a l'altre...) • Desgast emocional per les dues parts. • Necessari el compromís mutu perquè cessi la situació. Per tant, és aconsellable promoure un procés de mediació.

5.4 ASSETJAMENT DISCRIMINATORI

Segons la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació l'assetjament discriminatori és qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i d'establir un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Per causes de discriminació es poden trobar, entre d'altres, les següents:

- 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
- qualsevol altra condició o circumstància personal o social

Aquest tipus d'assetjament es pot manifestar en diferents dimensions, podent ser un assetjament psicològic, físic, ambiental, etc.

L'assetjament discriminatori reuneix les mateixes característiques que l'assetjament moral, s'ha de tractar de conductes reiterades i freqüents, crear un entorn intimidatori degradant o ofensiu, i si és el cas, produir un dany en la salut de la treballadora.

5.5 ASSETJAMENT CONTRA PERSONES LGTBIAQ+ O ASSETJAMENT PER LGTBIFÒBIA

Les persones amb orientació sexual, expressió i identitat de gènere diverses es veuen afectades per prejudicis socials preestablerts que poden acabar generant situacions d'assetjament discriminatori.

En 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 LGTBIAQ+ s'incorpora la menció específica d'aquest tipus d'assetjament.

S'entén com qualsevol comportament basat en orientació sexual, expressió i identitat de gènere o característiques sexuals d' una persona que tingui la finalitat o provoqui l' efecte d' atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-se un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Aquesta llei modifica el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, procedint a sancionar conductes que ocasionin aquest tipus d'assetjament, així com conductes discriminatòries, com la sol·licitud, en el marc de processos de selecció, de dades personals al respecte, essent infraccions administratives molt greus.

Si s'interposés alguna denúncia que pogués afectar aquest col·lectiu, i així es constés, es valoraria el derivar la seva investigació al procediment específic del protocol de diversitat existent a l'empresa, en cas d'existir.

5.6 CIBERASSETJAMENT O ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT DIGITAL

A l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes es reflecteix que les entitats hauran de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, inclosos les comeses en l'àmbit digital. Per això, en aquest Protocol cal incloure el ciberassetjament com un dels tipus d' assetjament que es poden abastar.

La Llei Orgànica 10/2022 de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, pretén donar resposta especialment a les violències sexuals comeses en l'àmbit digital, la qual cosa comprèn la difusió d'actes de violència sexual a través de mitjans tecnològics, la pornografia no consentida i l'extorsió sexual.

S'inclouen en aquest epígraf aquelles situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe / gènere que puguin produir-se durant el treball, en relació amb ell o com a resultat del mateix en el marc de les comunicacions realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació.

El concepte ciberassetjament al·ludeix a l'ús dels diferents mitjans digitals amb l'objectiu d'assetjar una persona de forma reiterada, en aquest, cas en l'espai de treball o existint una relació laboral.

Aquest tipus d'assetjament s' ha anat esmentant de manera transversal en diferents tipologies, ja que les motivacions per dur a terme un assetjament mitjançant mitjans digitals poden ser molt diverses, podent ser amb finalitats sexuals, intentant causar un sotmetiment psicològic, etc.

Exemples de ciberassetjament serien:

- Trametre fotos, vídeos o enregistraments inapropiats als espais digitals de la víctima com el correu, xarxes socials, etc.
- Insultar, fer comentaris degradants o qualsevol altre tipus d'acte que atempti contra la dignitat de la víctima en un espai digital.
- Distribuir a Internet una imatge (*sexting*) o dades compromeses de contingut sexual (reals o falsos).
- Difondre gravacions en les quals s'intimida, agredeix, persegueix, etc. una persona.
- Controlar l'ordinador de la víctima i/o les seves xarxes socials.

Encara que aquests fets no s'esdevinguin dins de l'horari laboral (per exemple, enviament de missatges en acabar la jornada), si la relació entre persona assetjada i assetjadora només és laboral i no s'estén a un pla més personal, s'entén que aquest ciberassetjament té una vinculació directa amb l'àmbit laboral.

5.7 ASSETJAMENT EXTERN I ASSETJAMENT INTERN

Procedimentalment es distingirà entre **ASSETJAMENT EXTERN** i **ASSETJAMENT INTERN**, sent aquest últim qualsevol situació en la qual el subjecte actiu del fet denunciat sigui personal intern del PEMB (persones treballadores, directives, membres dels òrgans de govern, ...) mentre que serà **EXTERN** en la resta de situacions.

La diferència radicarà en la limitada capacitat d'actuació del PEMB en el cas que les persones responsables de les actuacions hi siguin alienes. Aquesta situació especial requerirà d'un procediment d'actuació específic.

6 MESURES PREVENTIVES

La Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual determina en l'article 12 "Prevenió i sensibilització en l'àmbit laboral", l'obligació per part de les entitats de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe / gènere, en els termes previstos en l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, inclosos les comeses en l'àmbit digital.

Així mateix, hauran 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 específicament les sofertes en l'àmbit digital.

Per evitar els casos d'assetjament, resulta fonamental la posada en marxa de mesures preventives que impedeixin la seva aparició. Entre aquestes:

6.1 Avaluació i prevenció dels riscos psicosocials

Caldrà avaluar els riscos psicosocials de tots els tipus d'assetjament en tots els llocs de treball. Les diferents formes d'organitzar el treball i les relacions entre les persones poden afavorir o, per contra, evitar, situacions o conductes inadequades com les que ens ocupen.

Caldrà incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, havent de formar i informar d'això les seves treballadores. Per a això haurà de tenir-los en compte a l'hora de realitzar l'avaluació de riscos dels diferents llocs ocupats per les persones treballadores, identificant els perills i avaluant els riscos (L.O.10/2022, de 6 de setembre de garantia integral de la llibertat sexual; Article 9 del conveni 190 de l'OIT).

6.2 Divulgació del Protocol

Es garantirà el coneixement efectiu d'aquest Protocol per totes les persones treballadores i a tots els nivells del PEMB, des del primer dia de la relació laboral i es farà extensiu a totes les persones que es vegin implicades en aquest protocol. Aquesta difusió incidirà en el compromís de la direcció de garantir ambients de treball en els quals es respectin la dignitat i la llibertat de les persones treballadores.

6.3 Responsabilitat

Totes les persones treballadores del PEMB tenen la responsabilitat de garantir un entorn laboral en el qual es respecti la dignitat de la persona. El personal amb tasques de responsabilitat haurà de tenir especialment encomanada la tasca d'evitar que es produeixi qualsevol tipus d'assetjament sota el seu àmbit d'organització.

Així mateix, s'afavorirà la integració del personal de nou ingrés, evitant situacions d'aïllament mitjançant un seguiment de la persona treballadora, no només en el seu procés d'acollida inicial, sinó també amb posterioritat a aquesta.

Es promourà un entorn de respecte, correcció en l'ambient de treball, inculcant a tot el personal els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat.

L'entitat prohibirà les insinuacions o manifestacions que siguin contràries als principis ressenyats, tant en el llenguatge, com en les comunicacions i en les actituds. Entre altres mesures, s'eliminarà qualsevol imatge, cartell, publicitat, etc. que contingui una visió sexista i estereotipada de dones i homes.

6.4 Formació

El PEMB haurà de promoure accions formatives enfocades al conjunt de la plantilla en l'àmbit de la protecció integral contra les violències sexuals (especialment a la gerència i les persones designades), aclarint els diferents conceptes i buscant la implicació de totes les persones treballadores enfront de tots els tipus d'assetjament.

L'entitat haurà de promoure la sensibilització i oferirà formació per a la protecció integral contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe / gènere i contra les violències sexuals. (L.O.10/2022, de 6 de setembre de 2022)

A més, es facilitarà informació i formació a la plantilla sobre els principis i valors que s'han de respectar a l'entitat i sobre les conductes que no s'admeten en matèria de prevenció de l'assetjament.

7 CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

Es constituirà una Comissió d'investigació permanent per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament. Aquesta Comissió haurà de constituir-se per persones íntegres, independents en les seves decisions i que hauran d'estar formades en aquest tipus de situacions (prevenció de riscos laborals, especialitzats en recursos humans, coneixements mèdics, psicològics, jurídics...), de tal manera que inclogui:

- Una persona representant de l'entitat
- La persona representant de les persones treballadores
- Una persona amb perfil tècnic (que pot ser externa a l'entitat) amb experiència en matèria d'igualtat, prevenció de riscos i/o experiència jurídica

A més dels membres titulars, es designen tres membres suplents per tal de poder substituir a aquells membres titulars de la comissió quan puguin existir indicis de conflicte d'interessos. El perfil dels membres substituïts s'ajustarà al que s'ha definit per als membres titulars.



MEMBRES DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

NOM	PERFIL	CONTACTE
Oriol Estela Barnet	Coordinador general	orestela@pemb.cat
Luisa Fernanda Pinto Rodríguez	Representant de les persones treballadores	lpinto@pemb.cat
Edith Garcia Rey	Referent prevenció de riscos	erey@pemb.cat

MEMBRES SUPLENTS DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

NOM	PERFIL	CONTACTE
David Rodríguez Borràs	Secretari tècnic	droduiquez@pemb.cat
Maria Cortada de la Peña	Representant suplent persones treballadores	mcortada@pemb.cat
Paula Salvatella Filella	Referent cures	psalvatella@pemb.cat

5
40



Aquesta comissió podrà ser modificada en qualsevol moment, si les circumstàncies ho fessin necessari, a petició de la direcció de l'entitat o bé de la part social, representada en la comissió de seguiment del pla d'igualtat, mitjançant procediment estipulat en l'esmentada comissió o el que lliurement estableixi l'empresa.

Les persones que integrin la comissió d'investigació, titulars o suplents, podran ser substituïdes en cas de dimissió, absència, finalització del mandat o que li sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada, si bé el seu funcionament podrà continuar amb els membres restants que conformen la mateixa.

En el cas d'haver-hi un nou nomenament, es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms, NIF/NIE i càrrec tant de la persona sortint, com de l'entrant. El document s'annexarà al protocol d'assetjament.

Igualment, també pot ser modificada aquesta composició pel mateix procediment de modificació i actualització del present Protocol d'Assetjament amb caràcter d'urgència per part de l'administració de l'entitat en cas de necessitat de suport de la mateixa davant una situació de denúncia.

Un cop creada la comissió, tot el personal ha de ser informat de la seva constitució i de les seves funcions.

Les funcions de la comissió d'investigació són les següents:

- Recepció de les denúncies per assetjament.
- Recerca i realització de l'informe d'investigació dels fets. Per a això disposaran de tots els mitjans necessaris i accés a tota aquella informació que pugui estar relacionada. S'haurà de prestar col·laboració per part del personal de l'entitat i persones involucrades i/o testimonis.
- Emissió d'un informe de conclusions de la investigació, on s'inclouin totes aquelles proves i indicis recopilats.
- Supervisió del compliment efectiu de la sanció imposada.
- Vetllar pel compliment d'allò exposat en el protocol d'assetjament.
- Facilitar informació sobre denúncies i procediments d'investigació tramitats i dur a terme les modificacions del Protocol d'Assetjament per trametre a la seva aprovació mitjançant el procediment preceptiu.

Les decisions adoptades per part de la comissió d'investigació, es realitzaran per consens¹

En qualsevol procés de denúncia s'haurà d'inhibir de participar qualsevol persona membre de la comissió d'investigació que hagi pogut participar activament o passivament en els fets denunciats, així com aquelles amb una relació personal especialment directa (dependència, ascendència, col·laborador/a, mateix departament...) amb qualsevol de les principals persones afectades (subjectes passius o actius). Igualment, qualsevol persona membre de la comissió podrà ser recusada per

¹ En cas d'impossibilitat de resolució per consens, es podrà decidir per majoria simple (indicant-se en el moment de la seva creació els mètodes de desempat en cas de produir-se, així com la gestió en cas d'absències).

la majoria dels restants components de la mateixa quan aquests apreciïn la concurrència de suficients conflictes d'interessos.

Amb la futura implantació del canal intern de denúncies, les persones integrants de la comissió d'investigació han decidit que serà útil integrar les denúncies de conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball en el mateix canal intern, en el **mòdul específic** de denúncies d'assetjament perquè les persones treballadores tinguin un canal únic per denunciar tota mena d'irregularitats dins de l'empresa.

8 PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Fins i tot si es desenvolupa una adequada actuació preventiva poden produir-se conductes o situacions d'assetjament. Per això, cal disposar d'un procediment o protocol a seguir en els casos en què es produeixin queixes o reclamacions per aquest motiu.

El procediment haurà de ser diligent, àgil i ràpid, atorgant-li credibilitat, garantint-se la protecció del dret a la intimitat i confidencialitat de les persones afectades, i evitant que la persona assetjada es vegi abocada a repetir l'explicació dels fets, llevat que sigui estrictament necessari. Així mateix, es protegirà la seguretat i salut de la víctima, prohibint les represàlies cap a la persona.

En els Annexos es pot observar un document esquemàtic sobre el procediment d'actuació.

8.1 Denúncia

El procediment s'iniciarà amb la comunicació amb la persona de referència de cures o riscos laborals, que un cop escoltada, l'informarà de les possibles vies i l'ajudarà en l'elaboració de la denúncia (en cas que decideixi realitzar una denúncia interna).

Subsidiàriament, la persona afectada podrà presentar directament la denúncia per escrit davant qualsevol dels membres de la comissió d'Investigació del PEMB, o preferentment mitjançant el mòdul de denúncies d'assetjament integrat al Canal Intern de Denúncies, segons les indicacions d'accés facilitades prèviament per l'empresa, quan aquest estigui disponible.

Es donarà inici a la investigació de l'expedient, en un termini no superior a **2 dies hàbils**.

S'adoptaran les mesures necessàries per garantir la seva confidencialitat, generant una clau per identificar la persona denunciant a l'hora de tractar la informació d'aquest expedient.

Qualsevol persona integrant de la Comissió d'Investigació que resulti estar implicada o hagi participat en el procés d'escolta previ haurà d'inhibir-se d'actuar en aquest cas, passant les actuacions a una altra persona membre de la Comissió d'Investigació o fins i tot sent relegada de les seves funcions en la Comissió fins a la finalització de la investigació, passant una de les persones suplents a ocupar el seu càrrec amb caràcter provisional.

En la preceptiva denúncia figurarà:

- Nom de la persona que presenta la denúncia
- Nom de la persona assetjada i lloc que ocupa
- Nom de la persona presumpta culpable d'assetjament i lloc que ocupa
- Naturalesa de l'assetjament sofert i fets constatats
- Data i hora dels fets
- Nom de les persones testimonis, en cas d'haver-ne
- Accions que s'hagin emprès (còpia de tota aquella documentació que pugui acreditar els fets o qualsevol altra informació que s'estimi pertinent)

Signatura de la persona que presenta la denúncia

Aquesta denúncia podrà ser presentada per la persona assetjada (o les persones assetjades) o per altres persones de l'entorn laboral que siguin conscients i coneixedores d'una situació d'aquesta naturalesa. En cas que sigui interposada per una tercera persona, es necessitarà autorització expressa de la persona assetjada per tal de continuar amb el procediment.

8.2 Procediment en cas d'assetjament extern

En cas que el subjecte actiu del fet denunciat sigui personal extern, ens trobarem davant d'una situació d'**ASSETJAMENT EXTERN**. En aquest cas, la capacitat d'actuació del PEMB és molt limitada, per la qual cosa les actuacions es basaran en els següents tipus d'actuacions:

- Adopció de mesures cautelars, evitant el màxim possible el contacte entre les persones presumpta víctima i presumpta assetjadora.
- Assessorament a la víctima sobre les possibilitats d'actuació derivades.
- Acompanyament de la víctima en totes les iniciatives de denúncia que decideixi interposar (davant l'entitat de la persona assetjadora, en cas que la situació derivi d'aquesta relació mercantil, davant l'administració de justícia o davant de qualsevol altra entitat d'intermediació).

- En el cas de què la persona assetjadora pertanyi a una entitat externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació pertinents, plantejant una possible interrupció de la relació mercantil si no es prenen les mesures d'investigació bàsiques o possibles mesures correctores
- Quantes aquelles s'estimin necessàries per defensar la integritat física i moral de les persones treballadores del PEMB enfront de tercers.

8.3 Procediment en cas de conflicte laboral o assetjament intern

En cas que el subjecte actiu del fet denunciat sigui personal intern (persones treballadores, persones amb responsabilitat, membres dels òrgans de govern de l'entitat), ens podem trobar davant d'una situació de CONFLICTE LABORAL O d'ASSETJAMENT INTERN, en funció de la tipologia dels fets

8.3.1. Procediment en cas de conflicte laboral

Si després d'una primera anàlisi de la informació disponible, posterior a la presentació de la denúncia per escrit, i a continuació de la recepció de la mateixa, la Comissió d'Investigació aprecia que es tracta d'un CONFLICTE LABORAL, es pot resoldre amistosament a través de l'actuació d'una persona mediatadora, i sempre que no hi hagi oposició de la presumpta víctima, s'iniciarà un **PROCEDIMENT INFORMAL** per intentar resoldre la situació per aquesta via, i fer-ho com més aviat millor, sense que pugui demorar-se més de 2 dies hàbils (entenen-se dissabte com a dia inhàbil). En cap cas, el procediment informal podrà implicar la destrucció de qualsevol denúncia existent, figurant aquestes permanentment en el registre de denúncies de l'entitat.

La mateixa persona denunciant o bé, si així ho prefereix, alguna persona de la Comissió d'Investigació o comandament superior, explicarà clarament a la persona que mostra el comportament objecte de denúncia la inacceptabilitat de la conducta, que aquesta pot ser considerada ofensiva, denigrant o incòmoda, i que interfereix en el seu treball, a fi que cessi la mateixa. En cas que la conducta indesitjable no cessés es passaria a un procediment formal.

Procediment en cas d'assetjament intern

Si, per contra, de la informació recopilada se'n deriven indicis d'un presumpte cas d'assetjament, si la voluntat o les circumstàncies de la víctima el desaconsellen, o bé no s'ha pogut arribar a una solució amistosa amb el procediment informal descrit al paràgraf anterior, s'iniciarà un **PROCEDIMENT FORMAL** amb una investigació en profunditat.

La Comissió d'investigació, amb caràcter immediat a la recepció de la denúncia i en atenció a les circumstàncies concurrents podrà proposar a la direcció de l'entitat l'adopció de certes mesures cautelars. Entre d'altres:

- Mesures cautelars pertinents (trasllats, canvis de lloc, etc.). Aquestes mesures no suposaran per a la persona denunciant un menyscabament o perjudici en les seves condicions de treball, ni modificació substancial d' aquestes.
- Mesures cautelars per a la protecció de la salut de la presumpta víctima.
- Adoptar les mesures necessàries per protegir víctimes, testimonis, informants, que intervinguin en el procediment, davant les possibles represàlies.

També es facilitaran altres mesures complementàries:

- Mesures de suport mèdic i psicològic a disposició de la presumpta víctima.
- Mesures d'assessorament jurídic.
- Informar que la realització de la denúncia no tanca la porta a la tramitació d'accions administratives o judicials pertinents. En cas d'optar per la via judicial el procediment quedaria en suspens, si bé es podran mantenir les mesures cautelars que s' haguessin adoptat
- Adopció de sancions a les persones que incorrin en assetjament o interposin denúncies falses.

8.3.1 Investigació

Rebuda la denúncia s' iniciarà la fase d' investigació.

Se citarà la persona denunciant en un termini màxim de **2 dies hàbils** (essent el dissabte com a dia inhàbil a tots els efectes) a la recepció de la denúncia. Si la persona denunciant, no coincideix amb la presumpta víctima, després de la declaració de la persona denunciant, en un termini màxim de 2 dies hàbils, se citarà la presumpta víctima per prendre també la seva declaració i conèixer la seva versió dels fets de primera mà i, per tant, ratifiqui els fets denunciats. Aquesta citació no es realitzarà en el cas de què la presumpta víctima ja s'ha reunit prèviament amb la persona de referència en els termes indicats al punt 8.1 d'aquest protocol.

Després de la/s entrevista/s amb la persona denunciant i la víctima, es notificarà l'inici del procediment d'investigació a la persona denunciada i serà citada per a la seva audiència. La Comissió d'Investigació durà a terme una investigació per aclarir els fets, podent comptar amb els mitjans que estimi convenient. Les actuacions desenvolupades poden ser recopilació de proves, documents, notes, entrevistes a les persones implicades -testimonis-, acarament (assegurant la protecció de les víctimes mitjançant els mitjans que s'estimin necessaris), o qualsevol que estimi necessària.

Com a criteri general, la durada màxima estimada d'aquesta fase d'investigació serà de **15 dies hàbils** (essent el dissabte dia inhàbil a tots els efectes) des de la presentació de la denúncia, sempre que no existeixin circumstàncies que requereixin l'ampliació

d'aquesta durada estimada, pràctica de diligències addicionals d'investigació, necessària realització de desplaçaments per a la seva pràctica, declaració tardana de la presumpta víctima per la seva pròpia petició, coincidència amb període de vacances o de permís, o situacions d'incapacitat temporal notificada.

En els casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe / gènere operarà la **inversió de la càrrega de la prova**. És la part demandada, per tant, qui ha de provar l'absència de discriminació en les accions adoptades i la seva proporcionalitat.

La intervenció dels/les representants legals de les persones treballadores, tant com la de possibles testimonis i de totes les persones actuants, haurà d'observar el caràcter confidencial de les actuacions, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones. S'observarà el degut respecte tant a la persona que ha presentat la denúncia com a la persona objecte de la mateixa, la qual tindrà el benefici de la presumpció d'innocència.

Per tal d'assegurar aquest fet, tot el personal, incloses les persones representants de les persones treballadores, que participin en la investigació o en tinguin coneixement oficial, signaran un **acord de confidencialitat** (Annex 2). En qualsevol cas, per garantir aquesta confidencialitat en la documentació, les persones participants en el procés d'investigació s'anonimitzaran mitjançant codis mantenint la clau dels mateixos en un document d'accessibilitat limitada.

Totes les actuacions de la Comissió d'Investigació, es documentaran per escrit, aixecant-se les corresponents actes, que, en els casos d'incloure testimonis o declaracions, seran subscrietes, a més de per les pertinents persones de la Comissió d'Investigació, pels qui els haguessin emès, donant conformitat al fet que el transcrit correspon fidelment amb les alegacions o declaracions efectuades. Es permetrà la constatació de les declaracions personals mitjançant les corresponents gravacions d'àudio.

8.3.2 Resultat de l' informe

El termini per a l'emissió d'aquest informe no podrà excedir dels **10 dies hàbils** (essent el dissabte com a inhàbil a tots els efectes), computats des de la finalització de la fase d'investigació, en el qual indicarà els següents (a títol enunciatiu, no limitatiu):

- Identificació de persona denunciant, víctima i denunciada
- Relació d'antecedents
- Resum de diligències i proves practicades
- Fets acreditats
- Conclusions motivades
- Circumstàncies agreujants o atenuants apreciades
- Proposta de mesures correctores instant, si s'escau, l' obertura de procediment disciplinari contra la persona denunciada.

L' informe pot donar com a resultat:

- Bé el **sobreseïment**, perquè es consideri que les proves no són concloents, assenyalant en aquest cas si la denúncia va ser, o no, presentada de bona fe. Aquest fet implica l'arxiu de l'expedient.

Si el resultat de l'expedient és de sobreseïment, amb expressa declaració sobre la mala fe de la denúncia, a la persona denunciant se li incoarà expedient disciplinari.

Si amb motiu de la investigació realitzada, es constata la inexistència de l'assetjament, però es posa de manifest que existeix de manera subjacent un conflicte personal rellevant generat pel treball, la comissió de recerca traslladarà aquesta conclusió al seu informe perquè la direcció de l'entitat actuï en conseqüència.

- Bé un **reconeixement d'assetjament**, d'una tipologia específica, que es tipificarà com a falta greu o molt greu, tenint en compte el conjunt de circumstàncies concurrents dels fets, així com el tipus d'intensitat de la conducta, la seva reiteració, afectació sobre el compliment laboral de la víctima, etc.

Es donarà trasllat de l'informe final acordat a la direcció de l'entitat, perquè adopti les mesures disciplinàries que corresponguin.

Si la sanció imposada no comporta el trasllat forçós o l'acomiadament, el PEMB prendrà les mesures oportunes per tal de què en la mesura del possible la persona agressora i la víctima no convisin en el mateix ambient laboral.

La durada total del procediment no ha de superar **els 27 dies hàbils**.

8.3.3 Faltes

L'assetjament en qualsevol de les seves modalitats tindrà el tractament establert en el règim disciplinari que s'indiqui en el conveni col·lectiu d'aplicació en aquell moment, que en el moment de redacció del protocol, és el d'**Oficines i Despatxos de Catalunya** (codi de conveni núm. 79000375011994).

8.3.4 Sancions

Les sancions seran les que estiguin recollides en el conveni col·lectiu o en la norma superior vigent en cada moment.

Les persones responsables de l'assetjament, així com aquelles que hagin aportat dades falses o falsos testimonis, o que induïssin altres persones a la realització d'actes o conductes constitutives de faltes disciplinàries seran objecte de la incoació del corresponent expedient disciplinari.

8.4 Seguiment i assistència

La persona responsable del seguiment de l'execució i compliment de les mesures correctores proposades correspondrà a la comissió d'Investigació, havent de prestar una especial atenció, en els casos en què hi hagi pogut haver afectació de les víctimes, al suport i, si s'escau, rehabilitació de les mateixes.

Per a aquesta tasca, la persona responsable del seguiment es reunirà anualment per revisar les denúncies d'assetjament, i elaborarà un informe conjunt de les seves actuacions, que serà lliurat a la direcció de l'entitat, i del qual es donarà publicitat a la totalitat de la plantilla. L'esmentat informe ha de respectar el dret a la intimitat i confidencialitat de les persones implicades.

Finalitzat el procediment, la responsable del seguiment podrà proposar les següents mesures d'acompanyament i reparació:

- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació d'aquelles condicions laborals que, previ consentiment de la persona treballadora assetjada s'estimi beneficioses per a la seva recuperació.
- Adopció de mesures de vigilància en protecció de la persona treballadora assetjada.
- L'entitat prendrà totes aquelles mesures pertinents per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Reiteració del compromís de la Direcció de garantir un entorn laboral segur, lliure d'assetjament i violència.
- Avaluació de riscos psicosocials a l'entitat.

8.5 Garanties del Procediment

A totes les persones que participin en qualsevol de les parts del procediment se'ls exigirà el deure de sigil.

D'altra banda, en tot moment es garantirà la protecció al dret a la intimitat de les persones afectades o que han pres part en el procés.

Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuïn una denúncia, es personin com a testimonis o participin en la investigació. Les persones implicades podran estar acompanyades en totes les fases del procediment per una persona assessora.

En els casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe /gènere operarà la inversió de la càrrega de la prova. És la part demandada, per tant, qui ha de provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

8.6 Disposicions finals

La regulació i procediments establerts en aquest protocol no impedeixen, en cap moment, que es pugui promoure i tramitar qualsevol altra acció per exigir responsabilitats administratives, socials, civils o penals que, si s' escau, corresponguin.

Tant la representació de l'entitat com la representació del personal hauran d'informar i assessorar a les persones treballadores que ho requereixin sobre els continguts d'aquest protocol i els mètodes de resolució sobre assetjament.


El contingut d' aquest protocol és obligatori, entrant en vigor a partir de la seva signatura i simultàniament amb l'entrada en vigor del Pla d'Igualtat del PEMB.

Barcelona , 11 de novembre de 2024



ORIOI ESTELA BARNET

EN REPRESENTACIÓ DE
L'ENTITAT



LUISA FERNANDA PINTO
RODRIGUEZ

EN REPRESENTACIÓ DE LES
PERSONES TREBALLADORES

9 ANNEXOS

9.1 MODEL DE DENÚNCIA INTERNA

DADES DE LA PERSONA DENUNCIANT		
Nom	Departament	Contacte (telèfon, correu-e)
DADES DE LA VÍCTIMA (Deixar en blanc si coincideix amb la persona denunciant) ²		
Nom	Departament	Contacte (telèfon, correu-e)
DADES DE LA PERSONA PRESSUMPTAMENT ASSETJADORA		
Nom	Departament	Contacte (telèfon, correu-e)

² La identificació haurà de ser el més exacta possible per evitar malentesos. En cas d'haver més d'una víctima caldrà fer-ho constar a la descripció dels fets. En el cas d'assetjament ambiental, es deixarà en blanc.

FETS OBJECTE DE DENÚNCIA

Descripció dels fets

Documentació Annexa (listar)

--	--

- Considero que, atesa la tipologia i els fets descrits, es pot tramitar mitjançant el **PROCEDIMENT INFORMAL**
- Considero que, atesa la tipologia i els fets descrits, s'hauria d'excloure el **PROCEDIMENT INFORMAL** i haurà de tramitar-se mitjançant **PROCEDIMENT FORMAL**

DATA

Signatura de la
persona denunciant

Nom i signatura de la
persona receptora

--	--	--

Es lliurarà una còpia del document con la firma del receptor a la persona denunciant

9.2 MODEL DE COMPROMÍS DE CONFIDENCIALITAT

En/Na _____, amb NIF/NIE _____, havent estat sol·licitat per l'Associació PLA ESTRATÈGIC METROPOLITÀ DE BARCELONA per intervenir en el procediment de resolució de la denúncia per assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe / gènere i/o assetjament moral i/o discriminatori que poguessin produir-se en el seu entorn, EM COMPROMETO a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de forma més concreta, MANIFESTO el meu compromís a complir amb les obligacions següents:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que poguessin ser constitutives d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe / gènere i/o assetjament moral i/o discriminatori.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de les persones que intervinguin en el procediment.

Així mateix, declaro que he estat informat pel PEMB de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

Data i signatura

9.3 MODEL DE NOMENAMENT I ACCEPTACIÓ DE MEMBRE DE LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

En/Na _____, amb NIF/NIE _____, havent estat designat per l'Associació Pla Estratègic Metropolità de Barcelona per exercir la tasca de membre de la comissió d'investigació d'acord amb el que estableix el Protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de gènere o moral o discriminatori de l'entitat,

EM COMPROMETO

A assumir les funcions i exercir la tasca indicada per a aquesta figura en aquest Protocol.

A procedir amb la màxima diligència possible per discernir sobre els fets denunciats i actuar sense prejudicis amb cap de les persones implicades.

A respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases dels processos en què pogués intervenir.

Per tant, i de forma més concreta, MANIFESTO el meu compromís a complir amb les obligacions següents:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tots els procediments, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que poguessin ser constitutives d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe / gènere i/o assetjament moral i/o discriminatori.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de les persones que intervinguin en els procediments.

Així mateix, declaro que he estat informat pel PEMB, de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

Data i signatura



Pla Estratègic Metropolità de Barcelona



Pla Estratègic Metropolità de Barcelona

Canòdrom - Ateneu d'Innovació Digital i Democràtica
C/ Concepció Arenal 165
08027 Barcelona
Tel. +34 933 187 051

pemb.cat

plaestrategic@pemb.cat

 [@pembarcelona](https://twitter.com/pembarcelona)

 [Pla Estratègic Metropolità de Barcelona](#)

 [Pla Estratègic Metropolità de Barcelona](#)

Associació sense finalitat de lucre. NIF G60489937. Inscrita al Registre Núm.150818, Secció 1a.