

GUIA

PER A L'ELABORACIÓ D'UN PROTOCOL

PER A LA PREVENCIÓ I L'ACTUACIÓ EN CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL,
PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL,
D'IDENTITAT DE GÈNERE I D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE



G CONSELLERIA
O PRESIDÈNCIA,
I FUNCIÓ PÚBLICA
B I GUALTAT
/

Aquesta guia s'ha elaborat en el marc dels acords aprovats per a la implantació de plans d'igualtat a les entitats del sector públic instrumental de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Depòsit Legal PM 00530-2021

Autoria:

Emilia Cañellas Ortega i Bienvenida Villalobos Roig
Direcció General de Funció Pública
Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat



Presentació

Totes les persones tenim el dret de gaudir d'un ambient de treball digne i respectuós. Però qualsevol dret, per poder ser efectiu, ha de disposar d'un marc normatiu que l'empari.

Així doncs, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix l'obligatorietat de protegir els treballadors i les treballadores de situacions d'assetjament sexual mitjançant l'elaboració d'un protocol d'assetjament.

La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, estableix que el Govern de les Illes Balears ha d'adoptar les mesures necessàries per a una protecció eficaç davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tant en l'àmbit de l'Administració pública com en el de les empreses privades.

Per aquest motiu, quan es va aprovar la implantació de plans d'igualtat per al personal dels ens del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears amb plantilles iguals o superiors a cinquanta persones, mitjançant l'Acord de Consell de Govern de 9 de novembre de 2020, es va encomanar a la Direcció General de Funció Pública la redacció i la publicació d'un model de protocol per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere.

El resultat d'aquest encàrrec és aquesta Guia pràctica, que s'ha fet amb l'objectiu de facilitar a les entitats del sector públic l'elaboració del protocol per prevenir i actuar en casos d'assetjament. Es tracta d'una eina que és, a la vegada, exhaustiva, però que també es planteja com un punt de partida des del qual cadascuna de les entitats podrà elaborar el seu protocol adaptat a la seva pròpia realitat.

Esperam que aquesta Guia i els protocols que s'elaboraran d'acord amb el seu contingut contribueixin a prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere que puguin sorgir, amb la finalitat que entre totes i tots fem possible l'eliminació per sempre més d'aquesta xacra social.

Palma, 6 de setembre de 2021

Mercedes Garrido Rodríguez
Consellera de Presidència, Funció Pública i Igualtat

Índex de continguts

PART A: INFORMACIÓ I CONSIDERACIONS PRÈVIES A L'ELABORACIÓ DEL PROTOCOL

1. Introducció: Per què aquesta guia?	11
2. Objectiu i utilitat de la guia	12
3. Principis d'actuació i compromisos	13
4. Definicions i conceptes clau.....	15
5. Grups d'especial atenció	17
6. Efectes i conseqüències de l'assetjament.....	18
7. Els plans d'igualtat i el protocol.....	20
8. La comissió d'igualtat.....	21
9. L'assessoria confidencial	24
10. Procediment.....	27
10.1. Inici del procediment.....	27
10.2. Mesures cautelars.....	28
10.3. El procediment informal.....	29
10.4. El procediment formal	30
10.5. Investigació	31

PART B: GUIA PER ELABORAR EL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ACTUACIÓ EN CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL, D'IDENTITAT DE GÈNERE I D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE

1. Objecte.....	35
2. Àmbit d'aplicació.....	35
3. Marc normatiu.....	35
4. Marc conceptual	36
5. Compromís de l'entitat i declaració de principis.....	36

6. Mesures de prevenció.....	37
7. Procediment d'actuació.....	37
a) Iniciació del procediment.....	37
b) Procediment.....	38
c) Resolució.....	38
d) Comunicació a les parts.....	38
e) Garanties del procediment i terminis.....	38
8. Difusió del protocol i formació.....	39
9. Seguiment i revisió del protocol.....	39
10. Aprovació i entrada en vigor.....	39

PARTE C: ANNEXOS

ANNEX 1: MODEL DE DENÚNCIA	43
ANNEX 2: EXEMPLES DE CONDUCTES QUE PODEN SER CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL, D'IDENTITAT DE GÈNERE O D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE.....	45
ANNEX 3: EXEMPLES DE CONDUCTES AGREUJANTS	49
ANNEX 4: CONDUCTES NO CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT	49
ANNEX 5: NORMATIVA COMENTADA RELACIONADA AMB L'ACTUACIÓ I LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL, D'IDENTITAT DE GÈNERE I D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE EN L'ÀMBIT LABORAL.....	51
ANNEX 6: ESQUEMA DEL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS D'ASSETJAMENT	55
ANNEX 7: PROGRAMA DEL CURS D'ASSESSORIA CONFIDENCIAL	57

1. Introducció: Per què aquesta guia?

En l'actualitat, les dones encara tenen més dificultats, en comparació amb els homes, per a l'accés i la permanència al mercat laboral, i també hi ha diferències en les condicions de treball, tal com ho demostren les dades sobre l'ocupació de les dones, que fan referència a una taxa més elevada d'inestabilitat i de temporalitat; la representació reduïda en llocs de treball directius i de responsabilitat, i la reducció de la remuneració en comparació amb la dels homes que ocupen llocs de treball similars, entre d'altres.

Aconseguir un clima positiu i saludable en el treball és responsabilitat de totes les persones que formen part de les empreses. És per això que és de vital importància tenir elaborat un protocol adaptat a cada empresa, amb el compromís de la direcció, la participació i la implicació de les persones que formen la representació legal del personal i la informació a tota la plantilla, per poder actuar d'una forma eficaç davant les situacions d'assetjament que es puguin donar i també, amb caràcter preventiu, per evitar-les.

Concretament, s'ha d'augmentar i reforçar la consciència i la sensibilització dels treballadors i treballadores, empreses, institucions, agents socials i ciutadania en conjunt, per assolir condicions laborals que respectin i garanteixin la dignitat de les persones, i també cal actuar per prevenir i erradicar qualsevol tipus d'assetjament en l'àmbit laboral, ja sigui sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere.

Per tot el que s'ha exposat, es posa a la vostra disposició aquesta guia, que ha estat elaborada amb la intenció que sigui una eina útil perquè les empreses i les organitzacions puguin fomentar la prevenció i l'actuació davant l'assetjament i millorar la qualitat en el treball i la salut dels treballadors i treballadores.

2. Objectiu i utilitat de la guia

Aquesta guia té per objectiu facilitar l'elaboració d'un protocol per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere en l'àmbit laboral, que s'ha d'adaptar a les característiques de cada entitat o empresa.

És una guia pràctica que inclou diversos aspectes relacionats amb el marc conceptual i normatiu de l'assetjament; el procés d'elaboració, la implantació i la difusió del protocol; els procediments per canalitzar les denúncies; el règim sancionador i les conseqüències legals d'aquest tipus de comportaments; l'impacte que tenen sobre les persones que els pateixen i sobre les mateixes organitzacions on es produeixen; les responsabilitats i les obligacions de les entitats en aquest àmbit, etc.

Les empreses han de vetlar perquè no es produeixi cap tipus d'assetjament i, si es produeix, han de garantir la posada en marxa de procediments adequats per investigar aquestes situacions i així poder intervenir de forma àgil i ràpida per resoldre la situació, minimitzar-ne els danys i evitar que es torni a produir.

Els estudis, com les legislacions, coincideixen a assenyalar que els instruments més eficaços de tutela són la prevenció i la intervenció en els estadis més inicials d'aquestes situacions, ja que les dificultats que comporta la protecció a posteriori davant els actes i les conductes d'assetjament són greus i nombroses, sobretot els efectes que tenen per a la salut de les persones que les pateixen.

A través de l'aprovació i la implantació d'un protocol, les entitats deixen constància expressa de la intenció d'adoptar, en el marc de les seves responsabilitats, totes les mesures necessàries per impulsar un ambient de treball lliure d'assetjament, i que no permetran que tinguin lloc conductes d'aquesta naturalesa dins l'organització.

3. Principis d'actuació i compromisos

En l'aplicació del protocol, s'han de preservar els principis següents:

Principi de no-discriminació per raó de sexe, orientació sexual, raça, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. En el marc d'aquesta guia, aquest principi s'ha de materialitzar en l'obligació i el compromís d'empreses i entitats de protegir el dret del seu personal a no ser discriminat directament o indirectament per raons de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i també han de garantir i protegir la seva integritat física i moral, la seva intimitat, el seu honor i el dret a la seva pròpia imatge.

Principi d'equitat de gènere. Aquest principi fa referència a l'obligació de defensar una distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos, garantint el reconeixement i el respecte a la diferència entre dones i homes en la societat.

Principi de respecte a la dignitat personal. S'ha de preservar el dret de tots els treballadors i treballadores a ser tractats amb dignitat i respecte, i s'han d'adoptar les mesures pertinents per fer-lo efectiu.

Principi de confidencialitat. Implica que tots els tràmits que es duguin a terme en el procediment han de ser rigorosament confidencials. Això suposa la no inclusió en els expedients de les dades personals de les persones implicades, la indicació expressa a les persones que intervinguin en el procediment de l'obligació de guardar secret sobre el tema, de custòdia de la documentació, d'utilització de codis alfanumèrics per identificar els expedients, etc.

Principi de celeritat. És necessari que la tramitació es faci de manera urgent i que s'impulsi perquè es pugui resoldre al més aviat possible. El protocol ha d'establir un termini màxim per a la resolució de les denúncies que es tramitin.

Principi de seguretat jurídica. L'òrgan encarregat de tramitar les denúncies ho ha de fer segons els principis de seguretat jurídica, imparcialitat i dret de defensa de les parts implicades. També s'ha d'intentar, en la mesura que sigui possible, que en la seva composició hi hagi una presència equilibrada de dones i homes.

Principi de transparència. Totes les persones implicades han de conèixer quan començarà la investigació, quin temps durarà i quan s'informarà dels resultats.

També és important que coneguin el procediment aprovat i els drets que poden exercir en cada una de les fases.

Principi de tolerància zero. Aquest principi fa referència a l'obligació de les empreses i les entitats de garantir un clima laboral respectuós, mitjançant la manifestació explícita del rebuig a qualsevol situació d'assetjament.

L'entitat ha de manifestar en el protocol que les conductes constitutives d'assetjament atempten contra la dignitat de les persones, per la qual cosa les rebutja i les condemna, motiu pel qual es **compromet** a aplicar els **principis d'actuació** següents:

- Preservar el dret de tots els empleats i empleades a ser tractats amb dignitat i respecte, i adoptar les mesures adients per fer-lo efectiu.
- Prevenir i no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual, amb l'establiment de les garanties necessàries per tractar les situacions produïdes i evitar que es tornin a generar.
- Protegir el dret del personal a no ser discriminat directament o indirectament per raons de sexe o d'orientació sexual i, d'una manera especial i en el marc d'aquest protocol, el dret a la seva integritat física i moral, a la seva intimitat, al seu honor i a la pròpia imatge.
- Promocionar la prevenció contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual mitjançant la informació i la formació adients per a tot el personal.
- Atendre amb diligència les denúncies presentades, investigar qualsevol conducta susceptible de ser considerada assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual i respectar els principis de celeritat i imparcialitat.
- Aplicar les mesures disciplinàries corresponents quan els fets acreditats i veraçs siguin constitutius d'una infracció sancionable.
- Assessorar les víctimes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual i donar-los suport mitjançant l'orientació i la derivació als organismes i recursos existents en aquesta matèria que necessitin.

4. Definicions i conceptes clau

És imprescindible conèixer els conceptes que ens permetran determinar si les conductes que s'examinin són constitutives d'assetjament i de quin tipus, ja que les conseqüències i els procediments que s'han d'adoptar poden ser diferents.

Què és l'assetjament sexual?

L'assetjament sexual és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tenguí 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 (art. 7.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Es tracta d'un comportament sexual inadequat, de peticions i/o oferiments de tipus sexual i/o comportaments verbals o físics amb connotacions sexuals, cap a persones de diferent sexe o del mateix amb qui no s'ha establert cap acord, ni explícit ni tàcit. Cal tenir en compte que el terme inadequat té un significat diferent segons les cultures, les circumstàncies concurrents o, fins i tot, els costums locals. Per tant, decidir que una determinada conducta és sexualment inadequada correspon sempre a la persona que la rep. L'assetjament sexual és, doncs, una conducta sexual no volguda per la persona receptora i constitueix una forma d'abús psíquic o físic que es pot produir des de posicions de poder jeràrquic o entre persones del mateix nivell laboral.

L'Organització Internacional del Treball (OIT) considera que, perquè existeixi assetjament sexual, s'han de produir tres situacions:

- Que hi hagi un comportament de caràcter sexual.
- Que no sigui desitjat per qui el rep.
- Que la víctima el percebi com un condicionant hostil a l'efecte del seu treball i es transformi en una situació humiliant per a ella.

Cal recalcar que, en aquest tipus d'assetjament, per ser considerat com a tal, no és necessari que es produeixi cap reiteració de les conductes o de la situació.

Què és l'assetjament per raó de sexe?

L'assetjament per raó de sexe és 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 (art. 7.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Aquest tipus d'assetjament es manifesta en una violència psicològica abusiva i injusta exercida de forma sistemàtica i contínua sobre una altra persona, amb l'objectiu de trencar les seves xarxes de comunicació, atemptar contra la seva reputació, minvar la seva autoestima, degradar les seves condicions de treball, etc., fet que produeix un mal progressiu i lesiu a la seva dignitat i a la seva salut.

Aquest tipus d'assetjament també inclou actituds o comportaments fonamentats en raons o circumstàncies relacionats amb el sexe de la persona, com per exemple el que es produeix cap a les dones quan volen exercir o exerceixen algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per embaràs o maternitat. Així doncs, qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat també constitueix discriminació directa per raó de sexe (art. 8 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Diferència entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

La diferència que s'estableix entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe és que, mentre que el primer se circumscriu a l'àmbit sexual, l'assetjament per raó de sexe suposa un tipus de situacions laborals discriminatòries molt més àmplies, sense necessitat que existeixi una intencionalitat per part de la persona agressora.

Tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe són manifestacions de la violència masclista en l'àmbit laboral.

5. Grups d'especial atenció

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i també en qualsevol grup d'edat. Els estudis elaborats mostren que la majoria de les persones que pateixen assetjament són dones. Malgrat que és un fenomen que abasta totes les categories professionals, tots els nivells de formació i tots els nivells de renda, els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants o que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals i dones subcontractades.

Hi ha un altre grup especialment vulnerable a l'assetjament, que és el col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals (LGBTI), que poden patir assetjament per part de dones o homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics.

6. Efectes i conseqüències de l'assetjament

L'assetjament sexual a la feina implica greus conseqüències per a la víctima, tant en l'àmbit laboral com en el seu entorn social i familiar. A més, també té un efecte negatiu per a la imatge de la mateixa empresa i per a l'assetjador, en cas que la seva actitud sigui denunciada.

Si bé els efectes de l'assetjament sexual depenen molt dels recursos de cada persona per fer-hi front, del suport que rep de l'entorn laboral i de la intensitat de la pressió sexual a què es veu sotmesa, a la llarga poden presentar una gran varietat de símptomes i seqüeles de tipus personal, tant psíquics com físics, causats per les somatitzacions, que cal conèixer. A continuació s'indiquen els més importants, classificats en diferents categories, segons la forma de manifestar-se.

Conseqüències psíquiques:

- Tensió nerviosa.
- Irritabilitat.
- Ira.
- Dificultats de concentració.
- Quadres depressius.
- Ansietat amb pors i sensació constant d'amenaça.
- Estrès.
- Tristesa.
- Sensacions d'inseguretat que generen, alhora, disminució de l'autoestima, sentiments de fracàs i de frustració, o d'impotència.
- Sensacions de vulnerabilitat.
- Sentiments d'indefensió.
- Sentiments de culpa.

Problemes de salut funcionals o orgànics:

- Insomni.
- Taquicàrdies.
- Cefalees.
- Migranyes.
- Alteracions digestives.
- Problemes cutanis.
- Cansament.

Conseqüències laborals:

- Desmotivació i insatisfacció.
- Pèrdua de perspectives professionals.
- Associació del treball a un ambient hostil que ocasiona sofriment.
- Augment de l'absentisme.
- Canvis de lloc de treball.

Conseqüències per a l'entitat o empresa:

- Enrarament del clima laboral (manca de col·laboració de la persona afectada, tensions entre els treballadors, etc.), que fa que el treball en equip se'n ressenti.
- Disminució del rendiment laboral. La quantitat i la qualitat del treball empitjora a causa de la disminució de la concentració.
- Més sinistralitat, ja que l'enrarament del clima laboral s'acompanya d'un augment del nombre d'accidents (negligències, manques d'atenció, etc.).
- Pèrdua del treballador o treballadora a causa de l'absentisme per malaltia, el canvi de lloc de treball, etc.
- Despeses per incidències judicials i per sancions econòmiques.
- Mala imatge, si les persones afectades fan pública la situació.

Com a conclusió d'aquest apartat, podem dir que resulta obvi que la persona que rep l'assetjament és qui més en pateix les conseqüències. No obstant això, aquests efectes també els poden patir els treballadors i treballadores que coneguin la situació o hagin estat testimonis d'aquests comportaments. Tot això repercuteix en un clima laboral negatiu, de crispació i, en molts casos, d'impotència, la qual cosa genera conseqüències negatives per a totes les parts implicades i per a l'entorn laboral en què es produeixen.

7. Els plans d'igualtat i el protocol

L'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix l'obligació de les empreses de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i que, per això, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Aquestes mesures s'han de negociar amb la representació legal dels treballadors i treballadores segons el que determini la legislació laboral.

En el cas que les empreses estiguin obligades a elaborar i aplicar un pla d'igualtat, segons el que estableix el mateix article 45 de la Llei orgànica 3/2007, han de fer, amb caràcter previ, un diagnòstic, que hauran de negociar amb la representació legal dels treballadors i treballadores i que ha d'incloure, entre altres matèries, la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe (article 46.2.)

D'altra banda, l'article 48 estableix l'obligatorietat de les empreses de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i d'arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte. També estableix que aquestes mesures s'han de negociar amb la representació dels treballadors i treballadores, i poden incloure l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació. Finalment, estableix la necessitat de la contribució de la representació dels treballadors i treballadores per tal de prevenir aquest assetjament, mitjançant la sensibilització del personal i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes de les quals pugui tenir coneixement i que puguin propiciar-lo.

Així doncs, i com a conclusió, podem dir que totes les empreses han de promoure la prevenció de l'assetjament, mitjançant l'establiment de les mesures pertinents, i també han d'arbitrar procediments específics per prevenir l'assetjament i per tramitar les denúncies que formulin les persones que l'hagin patit. Les empreses obligades per llei a elaborar i implantar un pla d'igualtat han d'incloure, en el diagnòstic previ, la situació de la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

8. La comissió d'igualtat

Creación y composición

El primer pas, i clau en l'elaboració i l'aprovació del protocol contra l'assetjament, és constituir una comissió d'igualtat.

Si l'empresa té elaborat i aprovat un pla d'igualtat, aquesta comissió ja té, normalment, funcions assignades davant situacions d'assetjament.

Com a norma general, la comissió d'igualtat ha d'estar formada per membres de l'empresa, preferiblement del departament de recursos humans o de l'àrea de prevenció de riscos laborals, i per la representació dels treballadors i treballadores. També és habitual que en formin part assessors especialistes en igualtat o assetjament, així com experts jurídics, que poden ser tant interns com externs.

És important recalcar l'obligatorietat que estableix l'article 4 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, de garantir la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats de l'Administració de la Comunitat Autònoma i dels ens que n'integren el sector públic instrumental.

Article 4. Representació equilibrada de dones i homes

[...]

3. L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i els ens que n'integren el sector públic instrumental han de designar les persones que els representin en òrgans col·legiats d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fonamentades i objectives degudament motivades. Aquest principi regeix també en els nomenaments que els correspongui efectuar en els consells d'administració o en altres òrgans col·legiats superiors de direcció dels ens en què participin.

[...]

6. Als efectes d'aquesta Llei, s'entén per representació equilibrada la presència de dones i homes de manera que cap sexe no superi el 60 % del conjunt de persones a què es refereix ni sigui inferior al 40 %.

El paper de la comissió, pel que fa a la tramitació de les denúncies i a la resolució de les situacions d'assetjament, és decidir les mesures que s'han de prendre i resoldre els conflictes que puguin sorgir. Aquesta comissió d'igualtat ha de tenir una representació paritària, ja que el paper dels sindicats és clau pel que fa a la defensa d'un clima lliure d'assetjament i en la defensa i la protecció de la salut laboral dels treballadors i treballadores.

D'altra banda, la comissió també ha de donar suport a la víctima en el cas que aquesta decideixi denunciar el cas per alguna de les vies legals disponibles fora de l'àmbit de l'empresa.

Funcions

La comissió d'igualtat ha de rebre i valorar les denúncies que arribin i decidir si s'ha de posar en marxa el procediment establert en el protocol.

Entre les funcions de la comissió d'igualtat en relació amb les denúncies que arribin es troben les següents:

- Rebre totes les denúncies per assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual i garantir-ne la confidencialitat.
- Dur a terme la primera valoració de la situació i la investigació dels fets.
- Posar en marxa el procediment informal en el supòsit que hagi valorat els fets com a possibles conductes lleus, amb el consentiment previ de la presumpta víctima.
- En cas que es consideri pertinent, oferir a la presumpta víctima la possibilitat d'assistir al servei de prevenció de riscos laborals, perquè aquest faci els estudis tècnics del lloc de treball i del seu entorn, així com les tasques mèdiques que pertoquin.
- Informar la presumpta víctima de la proposta d'aplicació del procediment formal o informal, si escau, i demanar-li el consentiment per iniciar-lo.
- Designar la persona que assumirà l'assessoria confidencial i comunicar-ho a la presumpta víctima.
- Comunicar a la presumpta víctima el nomenament de la persona encarregada de dur a terme l'assessoria confidencial perquè l'accepti voluntàriament.

- Proposar mesures preventives dirigides a la protecció de la presumpta víctima.
- Supervisar el compliment efectiu de les mesures adoptades i de les sancions que s'hagin imposat.
- Dur a terme qualsevol altra funció que es pugui derivar de la seva naturalesa i del que prevegi el protocol.

Una vegada analitzats els fets, també pot delegar en un dels seus membres o en l'assessoria confidencial les següents competències en matèria d'assetjament, entre d'altres:

- Atendre i assistir durant tot el procediment la presumpta víctima, i iniciar les actuacions que siguin necessàries, com per exemple proposar l'adopció de mesures cautelars.
- Exercir la representació de la presumpta víctima davant la comissió o davant altres instàncies, sempre que ho autoritzi.
- Efectuar les entrevistes amb les persones afectades, per tal d'investigar els fets. Per dur a terme aquesta tasca, pot demanar la intervenció o l'assessorament de persones expertes en psicologia, medicina o dret o d'altres que consideri necessàries. També s'ha de facilitar l'accés als centres de treball de les persones per entrevistar.

9. L'assessoria confidencial

En els casos que l'entitat hagi creat una comissió d'igualtat, la persona o persones competents per conduir el procediment per a la resolució de les denúncies seran les que acordi a aquest efecte la comissió. En aquest sentit, també s'ha de tenir en compte el que estableixi el protocol, que normalment ja preveu quines figures han de dur a terme cada una de les funcions necessàries per a la instrucció i la resolució del procediment.

En aquest punt, és necessari parlar d'una figura clau, que és la de l'assessoria confidencial. Aquesta figura ha de dur a terme les funcions estipulades en el protocol o bé les que li delegui la comissió d'igualtat.

Així mateix, en el cas que el protocol no prevegi la figura de l'assessoria confidencial, aquestes funcions les pot assumir la mateixa comissió, un membre o qui acordi la comissió (és important que tenguin competències per dur a terme les seves funcions, sobretot formació explícita en igualtat de gènere i, concretament, en assetjament sexual i per raó de sexe).

La figura de l'assessoria confidencial la va crear el Codi comunitari de conducta per combatre l'assetjament sexual, de 27 de novembre de 1991. És convenient que la seva identitat sigui coneguda per tot el personal de l'empresa, així com la forma en què es pot contactar amb ella.

L'assessoria confidencial ha de garantir la màxima serietat i confidencialitat de totes les denúncies formals, amb l'advertiment de sanció en cas que no es respecti aquest principi.

Funcions de l'assessoria confidencial

Les funcions següents poden ser o bé assumides únicament per l'assessoria confidencial o bé compartides amb la comissió d'igualtat:

- Executar els procediments que prevegi el protocol en relació amb les denúncies presentades per assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, i actuar amb absoluta discreció i confidencialitat sobre la situació que se li exposa.
- Atendre durant tot el procés la presumpta víctima, i iniciar, si ho demana, les actuacions que legalment siguin necessàries.

- Proporcionar l'atenció necessària que requereixi la presumpta víctima, inclosa la gestió amb l'empresa de les mesures que sigui convenient adoptar.
- Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que estableixi el protocol, per la qual cosa ha de disposar dels mitjans necessaris per part de l'empresa i ha de tenir accés a tota la informació i la documentació relacionada amb el cas. És necessari facilitar-li l'accés a les dependències de l'empresa, i tota la plantilla li ha de prestar la deguda col·laboració que se li requereixi, amb informació prèvia al departament de personal.
- Utilitzar els procediments d'investigació que consideri convenients per a la confirmació de la veracitat de la denúncia, respectant en tot cas els drets fonamentals de les persones implicades, sobretot el dret a la intimitat i a la dignitat de la part denunciant i de la denunciada.
- Recomanar i gestionar davant el departament de personal les mesures cautelars o preventives que es considerin convenients i que s'hagin aprovat.
- Informar la persona o les persones denunciades i donar-los audiència en presència o no de la víctima, segons l'elecció d'aquesta última. Tant una com l'altra poden sol·licitar la presència d'una altra o altres persones integrants dels òrgans de representació, o d'altres persones elegides als efectes d'acompanyament o assistència legal, o, si es considera convenient, d'altres treballadors o treballadores a l'efecte de configurar la prova testifical.
- Elaborar un informe amb les conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que ha d'incloure els indicis i els mitjans de prova del cas i els possibles agreujants o atenuants, i instar, si escau, la direcció de recursos humans de l'empresa a l'obertura d'un procediment disciplinari contra la persona denunciada.
- Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència de la resolució del procediment disciplinari.
- Vetlar per les garanties establertes en el protocol aprovat i en la normativa aplicable.
- Informar la direcció de l'empresa (o la comissió d'igualtat) de tots els extrems de la denúncia i de les actuacions dutes a terme per a la resolució corresponent.
- Fer el seguiment de les actuacions dutes a terme i comunicar-les a la comissió d'igualtat.

Formació necessària

Per dur a terme adequadament les funcions adjudicades com a assessor o assessora confidencial, és imprescindible tenir formació prèvia en matèria de gènere i, concretament, relacionada amb l'assetjament per raó de sexe o l'assetjament sexual. En cas contrari, és convenient que se li procurin mitjans o instruments, així com temps dins la jornada de treball, per adquirir-la.

Com a exemple, a l'Administració de la Comunitat de les Illes Balears, en el marc del Protocol per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual, aprovat per la Resolució del conseller d'Administracions Públiques de 4 de febrer de 2015 (BOIB núm. 21, de 12 de febrer), s'ha duit a terme, a través de l'EBAP, la formació d'assessoria confidencial.

Les persones que han superat aquesta formació es comprometen a dur a terme les funcions corresponents si són triades per la persona denunciada. Així, es pot tenir actualitzada una llista de persones qualificades que podrien fer l'assessoria confidencial.

En l'annex 7 trobareu un programa genèric que us pot servir de referència per dur a terme la formació d'assessors i assessores confidentials en la vostra entitat.

10. Procediment

El procediment d'actuació davant una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere ha de ser àgil i ràpid i ha de protegir en tot moment la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades; així mateix, ha de garantir la protecció suficient de la presumpta víctima quant a la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències, tant físiques com psicològiques, que es deriven d'aquesta situació.

Ateses les peculiaritats que presenten aquests tipus d'assetjament, es planteja la possibilitat, sempre amb la conformitat de la persona assetjada, d'iniciar directament el procediment formal que estableixi el protocol o d'optar per un procés de mediació, en aplicació del procediment informal regulat, sempre que no s'apreciïn indicis de falta greu o molt greu. Normalment, el procediment informal s'aplica als casos d'assetjament de caràcter lleu. No obstant això, ambdós procediments han d'estar descrits en el protocol, i s'han d'establir els casos en què es pot aplicar l'un o l'altre, sempre segons la gravetat dels fets denunciats.

10.1. Inici del procediment

El protocol ha d'especificar quina actuació dona lloc a l'inici del procediment. Normalment s'inicia quan es rep una denúncia. No obstant això, el protocol també pot preveure que, abans de presentar la denúncia, la persona que se sent víctima d'una situació d'assetjament pugui acudir a una instància determinada per rebre informació, orientació i assessorament. Cal tenir en compte que fer el pas d'interposar una denúncia no és senzill i la persona necessita informació sobre el procés que es posarà en marxa una vegada presenti la denúncia i sobre les conseqüències que es derivaran d'iniciar aquest procediment. Un dels organismes que pot actuar per orientar la persona és l'Institut Balear de la Dona, però només en el cas que sigui dona. En altres casos, el protocol pot preveure una altra figura per oferir aquest servei, com per exemple la persona que exerceix l'assessoria confidencial o un membre de la comissió d'igualtat. En l'entrevista, no s'ha de prendre partit per cap de les persones protagonistes del conflicte, ni tampoc intentar convèncer la persona perquè presenti la denúncia. El paper que s'ha d'exercir ha de ser el de proporcionar informació, orientació i assessorament des d'una perspectiva molt objectiva i imparcial, i també s'ha de mostrar empatia i oferir suport emocional.

En el cas que els fets es posin en coneixement de forma verbal i la presumpta víctima vulgui continuar-ne la tramitació, haurà d'exposar els fets per escrit i sol·licitar l'aplicació del procediment que es reguli en el protocol.

D'altra banda, aquest apartat del protocol ha d'especificar l'òrgan a qui s'ha d'adreçar la denúncia i establir les diligències que s'han d'efectuar una vegada rebuda i el termini màxim per activar el procediment. També s'ha de regular com s'ha de procedir en el cas que la denúncia la presenti una tercera persona. En aquest cas, el protocol ha de preveure la comunicació a la presumpta víctima perquè, si ho vol, confirmi i ratifiqui els fets per escrit. Si no ho vol fer, la comissió d'igualtat ha d'emetre una diligència en què faci constar els fets i arxivar-la, llevat que hi aprecii indicis de possibles faltes tipificades en la normativa aplicable. En aquest cas, la comissió ha d'elaborar un informe amb els fets i l'ha de trametre a l'òrgan o instància que correspongui, d'acord amb la legislació vigent.

S'ha d'intentar recollir tota la informació en una única explicació dels fets per part de la víctima (llevat que resulti imprescindible establir entrevistes posteriors per a la resolució del cas) i garantir la confidencialitat i l'agilitat en el tràmit.

En aquest apartat també es pot fer referència a qui i com ha de registrar, tutelar i arxivar la documentació presentada, per tal de garantir la màxima confidencialitat en tot moment.

El protocol ha d'establir els termes concrets per garantir que no es produeixin represàlies contra les persones que denunciïn, testifiquin, ajudin o participin en investigacions d'assetjament, igual que sobre les persones que critiquin qualsevol conducta d'aquest tipus o s'hi oposin, ja sigui sobre si mateixes o davant terceres persones.

Hi ha un aspecte que cal tenir en compte, que és la intencionalitat de l'autor. S'ha de tenir molt present que no l'eximeix de responsabilitat, ja que si depengués només de la intencionalitat de l'autor, la víctima es veuria obligada a acceptar i tolerar tot tipus de conductes.

10.2. Mesures cautelars

En qualsevol moment, la comissió d'igualtat o la persona o òrgan que exerceixi l'assessoria confidencial pot proposar l'adopció de mesures cautelars de forma motivada, que s'hauran d'elevat a la persona o òrgan amb competències per aprovar-les. Entre aquestes mesures es troben l'allunyament immediat dels subjectes actiu i passiu de l'assetjament, amb l'objectiu d'impedir que la situació lesiva per a la salut i la integritat de la presumpta víctima continuï produint-se. Aquestes mesures, en cap cas, no poden suposar per a la víctima un perjudici o menyscapse en les condicions de treball ni la modificació substancial d'aquestes condicions.

10.3. El procediment informal

L'objectiu del procediment informal és resoldre el problema mitjançant una intermediació amb les dues parts per aconseguir que les conductes denunciades no es tornin a repetir. De vegades, el fet de manifestar a la persona denunciada les conseqüències ofensives i intimidatòries que genera el seu comportament és suficient perquè se solucioni el problema. Aquest procediment s'inicia una vegada que la comissió d'igualtat ha valorat la conducta denunciada com a **lleu**, sempre amb el consentiment previ de la presumpte víctima, atès que si aquesta no accepta participar en un procés de mediació, s'haurien de valorar altres possibilitats per resoldre el cas, com per exemple parlar amb la persona denunciada sense que hi sigui present la persona denunciant.

Així doncs, en els supòsits en què els fets denunciats es valorin com a «lleus», la persona encarregada d'exercir l'assessoria confidencial iniciarà un procediment confidencial i ràpid de confirmació de la veracitat de la denúncia, per a qual cosa ha de poder accedir a qualsevol lloc de l'empresa i obtenir les declaracions de qui consideri necessari. Per tant, entre les funcions de l'assessor o assessora confidencial hi ha dur aquest procediment informal de solució, transmetre la queixa a la persona denunciada i informar-la de les eventuais responsabilitats disciplinàries.

La persona que exerceix d'assessora confidencial ha de partir de la credibilitat de la persona denunciant i ha de protegir la confidencialitat del procediment i la dignitat de les persones. A aquest efecte, i a l'inici d'aquest procediment informal, s'assignaran codis numèrics a les parts afectades (presumpta víctima, presumpta persona assetjadora, denunciant, testimonis, etc.) en els documents que es generin, sigui quin sigui el suport (informàtic, paper, audiovisual, etc.).

Una vegada duites a terme les investigacions, si es comprova l'existència d'indiscretes que dotin de veracitat la denúncia presentada, s'entrarà en contacte de forma confidencial amb la persona denunciada, sola o en companyia de la persona denunciant, segons l'elecció d'aquesta, per manifestar-li l'existència d'una queixa sobre la seva conducta i les responsabilitats disciplinàries en les quals, si són certes i es reiteren les conductes denunciades, podria incórrer. En aquesta mediació o reunió, la persona denunciada pot oferir les explicacions que consideri convenientes.

La persona que exerceix l'assessoria confidencial ha de procurar la protecció suficient de la presumpta víctima pel que fa a la seva seguretat i salut, intervenir per impedir la continuïtat de les presumptes situacions d'assetjament i proposar, a

aquest efecte, les mesures cautelars necessàries, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació, atenent especialment a les circumstàncies laborals que envoltin la víctima. Així mateix, també ha de procurar l'atenció i la protecció necessària a la persona denunciant en el cas que aquesta no sigui la presumpta víctima.

En el termini dels dies hàbils que indiqui el protocol, comptadors a partir de la presentació de la denúncia, s'ha d'haver finalitzat el procediment. Només en casos excepcionals i justificats es podrà ampliar el termini establert.

En la resolució d'aquest procediment s'ha de valorar la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no d'una solució satisfactòria, i, si escau, s'han de proposar les actuacions que es considerin convenients, fins i tot l'obertura d'un procediment formal, en el cas que la solució proposada no sigui admesa per les dues parts i, en tot cas, quan no sigui admesa com a satisfactòria per la víctima. També s'ha d'obrir un procediment formal si, pel que fa a fets que prèviament semblaven de naturalesa lleu, durant el curs del procediment informal es detecta que podrien ser greus o molt greus, o bé se'n detecten d'altres no denunciats inicialment que ho puguin ser.

La finalització del procediment s'ha de fer amb un informe escrit, signat per la persona o persones que han exercit l'assessoria confidencial, que expliqui tots els fets, les actuacions derivades de la investigació, les entrevistes mantingudes, el procediment seguit i les mesures adoptades.

10.4. El procediment formal

Aquest procediment s'ha d'iniciar en dos casos:

- Quan la comissió d'igualtat valori que les conductes denunciades puguin ser constitutives d'**assetjament greu o molt greu**.
- Quan la persona denunciant no es consideri satisfeta amb la solució aconseguida en el procediment informal, o bé perquè entén que és inadequada o bé perquè s'ha produït una reiteració de les conductes denunciades, també en el cas que no consideri aconsellable, des del principi, acudir al procediment informal de solució, sens perjudici del seu dret a denunciar els fets davant la Inspecció de Treball, així com en la via civil o laboral, o querellar-se en la via penal.

La denúncia s'ha de formalitzar per escrit, amb la signatura de la presumpta víctima, i s'ha de presentar davant l'òrgan o persona que estableixi el protocol.

Quan s'hagi seguit un procediment informal previ, la denúncia que iniciï el procediment formal ha de constar per escrit.

L'assessoria confidencial ha de garantir la màxima serietat i confidencialitat de totes les denúncies formals, amb l'avertiment de sanció en cas que no es respecti aquest principi.

10.5. Investigació

El protocol ha d'indicar quin òrgan o instància ha de dur a terme la investigació, en el cas que s'apliqui el procediment formal, com s'ha de dur a terme i el termini màxim.

S'ha d'especificar que totes les persones compareixents tenen dret a ser assistides per la persona o persones que considerin adients, tant pel que fa a suport com a assessorament legal o representació sindical.

Per garantir la protecció de totes les parts implicades, es pot fer constar que, si en el procés d'investigació o en qualsevol moment es detecten indicis d'una presumpta falsedat de la denúncia, que les dades aportades o els testimonis són falsos o s'aprecia mala fe en l'acompliment d'aquest protocol, les persones que, en tot cas, es considerin perjudicades poden dur a terme les accions legals que considerin oportunes, per la qual cosa se'ls ha de comunicar la presumpta falsedat o mala fe detectades en la investigació dels fets.

Una vegada finalitzada la investigació, l'òrgan encarregat de dur-la a terme ha d'emetre un informe amb les propostes i les conclusions que consideri derivades de la investigació, el qual ha de proposar o bé l'arxiu de la denúncia, o bé la proposta d'incoació d'un expedient disciplinari, o bé l'aplicació de qualssevol altres mesures que es considerin procedents, així com la comunicació de les presumptes irregularitats que es puguin haver detectat al llarg de la investigació, als efectes que corresponguin. També pot proposar la remissió al Ministeri Fiscal o qualsevol altra qüestió que es desprengui de la investigació.

El protocol també ha de preveure l'òrgan al qual s'ha de trametre aquest informe, el qual ha de tenir les competències necessàries per ordenar les actuacions proposades.

1. Objecte

Aquest apartat ha d'incloure una explicació sobre la finalitat del protocol i emmarcar-lo dins el pla d'igualtat aprovat.

L'objecte del protocol ha de ser establir les mesures necessàries per impedir l'assetjament i, en el cas que es produeixi i una vegada comprovada la veracitat de les denúncies presentades, poder erradicar aquests comportaments reprovables sense distinció de la persona que exerceixi l'assetjament, per oferir en tot moment el suport moral i anímic necessari a la presumpta víctima.

També es pot fer esment als perjudicis que suposen aquest tipus de comportaments per a l'organització, amb greus conseqüències per a la salut, el rendiment i la motivació de les persones que els pateixen, alhora que augmenten el nivell de conflictivitat i incideixen negativament en el clima laboral.

2. Àmbit d'aplicació

En aquest apartat del protocol cal especificar a qui s'adreça, tenint en compte que ha de ser aplicable a tota la plantilla de l'empresa i als centres o llocs de prestació dels seus serveis, inclòs qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals o laborals (viatges, jornades de formació, reunions, actes socials de l'empresa, etc.).

3. Marc normatiu

Cal que el protocol inclogui un apartat amb una referència a la normativa aplicable, ja sigui europea, estatal o autonòmica. També es pot fer referència al pla d'igualtat vigent, atès que el protocol s'emmarca dins el pla aprovat. En l'**annex 5** trobareu la normativa relacionada que us pot servir de referent.

4. Marc conceptual

Aquest apartat és molt important, atès que s'ha de facilitar a les persones que llegeixin el protocol que puguin identificar si les conductes que pateixen estan conceptualitzades com a assetjament i de quin tipus. Així doncs, ha de quedar molt clar què s'entén per cada tipus d'assetjament, tal com trobareu en el punt 4 de la primera part d'aquesta guia, que podeu utilitzar per redactar aquest apartat.

5. Compromís de l'entitat i declaració de principis

El posicionament públic de l'entitat per manifestar la repulsa enfront de qualsevol tipus de violència sexual i enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere és molt important perquè les persones que hi treballen vegin de manera molt clara i contundent que la direcció de l'entitat no tolerarà aquestes conductes i lluitarà per esvair-les.

Això farà que les persones s'ho pensin abans de dur a terme algunes conductes inapropiades i que les persones que se senten assetjades es decideixin a presentar la denúncia. Les persones que presenten una denúncia sempre han de sentir-se acompanyades per l'entitat i per la comissió d'igualtat, de manera que no se les qüestionin i no es dubti dels fets exposats en cap moment del procediment, amb independència que posteriorment es puguin provar o no els fets denunciats.

En el **punt 3** de la primera part d'aquesta guia trobareu els principis que s'han de garantir i defensar en tots els procediments que s'iniciïn en el marc del protocol.

6. Mesures de prevenció

Un protocol no ha de servir tan sols per tramitar denúncies. També ha de tenir un vessant de prevenció de l'assetjament. Ja s'ha dit que el fet que l'entitat manifesti públicament la seva repulsa i publiqui els principis que han de regir la convivència en el treball ajuda a prevenir aquest tipus de conductes. Però hi ha més actuacions preventives que es poden dur a terme, com, per exemple, l'organització de jornades d'informació i sensibilització sobre aquesta matèria i la formació de les persones amb funcions directives perquè puguin detectar si en el seu departament apareixen situacions que puguin ser constitutives d'assetjament. També és molt important el paper de les persones amb funcions directives per comunicar al seu personal l'aprovació del protocol i la seva actitud de no tolerar aquest tipus de comportaments.

Les mesures de prevenció s'han d'especificar en el protocol, i la comissió d'igualtat ha de vetlar perquè es duguin a terme i n'ha de fer un seguiment. També es poden preveure aquestes accions dins el pla d'igualtat.

7. Procediment d'actuació

a) Iniciació del procediment

La iniciació del procediment la constitueix la presentació d'una denúncia de la persona assetjada o d'una altra persona que tenguí coneixement d'una situació d'assetjament. En aquest apartat s'ha d'especificar a qui ha d'anar adreçada la denúncia i s'han d'especificar els mitjans per fer-la-hi arribar (correu electrònic, nomenament d'una persona que les pugui rebre físicament, etc.). És molt important que la forma de fer arribar la denúncia preservi la confidencialitat tant de la persona que la signa com dels fets i els noms de les persones que consten en els fets exposats.

En aquest apartat s'ha de fer referència al model de denúncia que s'ha de fer servir, que es pot annexar al protocol. També és important indicar algun òrgan, persona o servei que pugui orientar i informar la persona assetjada abans que presenti la denúncia.

b) Procediment

El procediment es posa en marxa una vegada que la comissió d'igualtat rep la denúncia i es qualifiquen els fets exposats com a constitutius d'assetjament lleu, greu o molt greu. Aquest òrgan, o el que estigui nomenat en el protocol per rebre i qualificar la denúncia, ha de fer un informe en el qual consti la qualificació dels fets amb la justificació oportuna. En aquest informe no han d'aparèixer dades personals, ni de la persona denunciante, ni de la denunciada, ni de la presumpta víctima, en el cas que no coincideixi amb la persona denunciante.

També s'han de descriure els dos procediments, el formal i l'informal, especificant-ne les fases, les persones que hi intervenen, les seves responsabilitats i funcions, els terminis màxims per resoldre cada fase de cada procediment, el moment en què es poden aplicar mesures cautelars i qui les ordena, etc.

c) Resolució

S'ha d'especificar quina persona o òrgan ha de resoldre cada un dels procediments descrits en el protocol (investigació, procediment disciplinari, formal, informal, mesures cautelars, etc.).

d) Comunicació a les parts

S'ha de fer referència a com es farà, i en quin moment, la comunicació a les parts de l'inici i la finalització de cada procediment, per tal de garantir la seguretat jurídica i no provocar indefensió a cap de les persones involucrades. Aquesta comunicació l'ha de fer l'òrgan encarregat de resoldre el procediment i ha de ser sempre per escrit i ha de contenir tota la informació sobre els fets i les actuacions dutes a terme.

e) Garanties del procediment i terminis

En aquest apartat cal fer constar que totes les queixes i denúncies que arribin a la comissió han de ser tractades amb rigor, imparcialitat i confidencialitat per part de totes les persones que intervinguin en el procediment.

Així mateix, s'ha de fer constar que l'empresa o entitat ha de procurar la protecció suficient a la persona denunciante per evitar que pugui rebre possibles represàlies.

També cal fer referència als drets tant de la persona que presenta la denúncia com de la persona denunciada.

Finalment, s'han d'indicar les conseqüències de presentar denúncies o testimonis falsos, la qual cosa pot provocar la incoació d'un procediment disciplinari.

8. Difusió del protocol i formació

Una vegada aprovat el protocol, és necessari donar-lo a conèixer a tot el personal. Per aquest motiu, en aquest apartat cal especificar qui és la persona responsable d'organitzar aquesta difusió i formació i com s'ha de desenvolupar, amb l'objectiu que arribi a tothom.

També es pot preveure la formació i actualització de les persones que han d'exercir l'assessoria confidencial o altres formacions específiques que es considerin necessàries.

9. Seguiment i revisió del protocol

En aquest punt s'han d'especificar els procediments que s'utilitzaran per fer el seguiment i l'avaluació del protocol, amb indicació de qui serà la persona o departament responsable d'aquesta tasca. Per exemple, es pot preveure que cada vegada que s'apliqui el protocol, la comissió d'igualtat hagi de fer una revisió del cas i detectar-ne els punts febles, per modificar-los quan pertoqui fer la revisió del protocol. Les revisions es poden dur a terme anualment, sempre que s'hagin presentat denúncies dins aquest termini. En cas contrari, serà difícil revisar el protocol, atès que no es disposarà de la informació necessària per fer l'avaluació.

Una altra manera de fer l'avaluació és establir indicadors, com per exemple el temps que es tarda a posar en marxa el procediment o el temps que dura la investigació dels fets, sempre en relació amb el temps màxims que estableixi el protocol.

10. Aprovació i entrada en vigor

El protocol l'ha d'aprovar l'òrgan competent i l'han de signar la part empresarial i la representació legal dels treballadors i treballadores.

Així mateix, cal especificar en quin moment comença a vigir i quin serà el període de vigència.

Annex 1: Model de denúncia

IDENTIFICACIÓ DEL DENUNCIANT

Nom:	Llinatges:
DNI:	Telèfon:
Adreça postal (als efectes de notificacions):	
Adreça electrònica:	
Centre de treball:	Empresa o entitat:

IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA AFECTADA (Si no es la persona denunciante)

Nom:	Llinatges:
DNI:	Telèfon:
Adreça postal (als efectes de notificacions):	
Adreça electrònica:	
Centre de treball:	Empresa o entitat:

Expòs:

Que, per mitjà d'aquest escrit, formul una **DENÚNCIA** per assetjament sexual / per raó de sexe / d'orientació sexual / d'identitat de gènere o d'expressió de gènere en l'àmbit laboral contra:

.....

DESCRIPCIÓ DELS FETS (Es poden presentar en un document adjunt.)

DOCUMENTACIÓ ANNEXA:

1.....
2.....
3.....
4.....
5.....
6.....

IDENTIFICACIÓ DE TESTIMONIS I PROVES

--

IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA / LES PERSONES PRESUMPTAMENT RESPONSABLE/S DELS FETS

Nom:	Llinatges:
Centre de treball:	Empresa o entitat:

SOL·LICIT:

L'inici del procediment previst en el Protocol d'actuació davant assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, aprovat mitjançant, que es tengui per presentat aquest escrit de denúncia i, d'acord amb el que s'ha exposat, que es duguin a terme les oportunes investigacions dels fets denunciats, per si poden ser constitutius d'una infracció laboral, que se sancionin com correspongui.

La persona afectada	La persona denunciant (si no és la persona afectada)	Recepció de la denúncia (nom de la persona o entitat)
Data:	Data:	Data:

Annex 2: Exemples de conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere

A. EXEMPLES DE CONDUCTES QUE PODEN SER CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL

1. Observacions suggerents i desagradables, acudits o comentaris sobre l'orientació sexual o el sexe de la persona, i abusos verbals deliberats de contingut sexual.
2. Invitacions de tipus sexual de forma reiterada.
3. Demandes de favors sexuals acompanyades o no de promeses explícites o implícites de tracte de preferència. Pressió per mantenir relacions sexuals.
4. Ús d'imatges o pòsters pornogràfics, sexistes o homòfobs en els llocs i eines de treball.
5. Gests obscens o intimidatoris. To de veu innecessàriament elevat. Mirades amenaçadores.
6. Contacte físic innecessari, fregaments, manca de respecte de la distància interpersonal.
7. Insistència abusiva durant la jornada laboral, encara que no sigui amb contingut o intenció sexual (insistir a anar a berenar, presentar-se contínuament a l'espai on treballa la presumpta víctima, telefonar o enviar correus electrònics continus sense necessitat...).
8. Bromes i comentaris obscens.
9. Referències a les habilitats o capacitats sexuals pròpies.
10. Observació clandestina de persones en llocs reservats, com ara els serveis o els vestidors.
11. Invasió de la intimitat de la persona mitjançant l'accés no permès explícitament al mòbil, la tauleta, l'ordinador, armariets d'ús personal, taula i calaixos de feina, etc.
12. Enviament de missatges de caràcter ofensiu o sexual en qualsevol suport o forma de difusió (tant físics com virtuals).

13. Difusió de rumors de tipus sexual, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere sobre la persona.
14. Difusió o amenaça de difusió de continguts referents a la presumpta víctima de tipus sexual o que puguin resultar vexatoris per a la seva imatge.
15. Fet d'esperar la persona a la sortida del lloc de feina o seguir-la, sense necessitat ni justificació, amb l'efecte d'intimidat-la, fent-li saber que sabem quin és el seu cotxe o on viu.
16. Xantatge sexual o quid pro quo. (Es produeix quan de l'acceptació o la negativa a propostes de caràcter sexual es deriven decisions respecte a la situació laboral o acadèmica de la persona.)
17. Represàlies de caràcter laboral contra una persona que hagi presentat de bona fe una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs de qualsevol tipus per una conducta constitutiva d'assetjament definida en aquest Protocol.
18. Abraçades o besades no desitjades.
19. Fet de dificultar el moviment d'una persona cercant el contacte físic.
20. Tocaments, pessigades.
21. Pressions per obtenir sexe a canvi de millores o mitjançant amenaces.
22. Amenaces de represàlies després d'una negativa a accedir a alguna de les insinuacions sexuals.
23. Qualsevol tipus d'agressió sexual de les que tipifica el Codi penal.

B. EXEMPLES DE CONDUCTES QUE PODEN SER CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, D'ORIENTACIÓ SEXUAL, D'IDENTITAT DE GÈNERE O D'EXPRESSIÓ DE GÈNERE

1. Insults basats en el sexe del treballador o treballadora. Formes ofensives d'adreçar-se a la persona segons el sexe.
2. Conductes discriminatòries pel fet de ser dona o home, segons l'entorn.
3. Conductes discriminatòries per l'orientació sexual de la persona.

4. Ridiculització, menysteniment de les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe o la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
5. Utilització d'humor sexista, racista o homòfob.
6. Ridiculització amb comentaris desfavorables o insultants.
7. Fet d'ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
8. Actituds condescendents o paternalistes.
9. Comentaris continus i vexatoris sobre l'aspecte físic.
10. Comentaris continus i vexatoris sobre l'opció sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
11. Conductes discriminatòries per motiu de l'embaràs o de la maternitat.
12. Conductes discriminatòries per raó de l'orientació sexual.
13. Fet d'adreçar-se amb maneres ofensives a la persona per la seva orientació sexual.
14. Ridiculització de la persona en relació amb la seva orientació sexual.
15. Utilització d'humor de manera despectiva per infravalorar qualsevol orientació sexual.
16. Menyspreu al treball que ha fet la persona per raó de la seva orientació sexual.
17. Fet d'ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament) per l'orientació sexual de la persona.
18. Tracte desigual basat en l'homosexualitat, la bisexualitat o la identitat de gènere o en la seva percepció.

Annex 3: Exemples de conductes agreujants

1. L'assetjament es comet en virtut d'una posició de poder sobre la víctima, és a dir, fent ús de l'abús d'autoritat.
2. La persona denunciada té poder de decisió sobre la relació laboral de la víctima.
3. La conducta de la persona assetjadora és reiterativa i persistent en el temps.
4. S'actua amb traïdoria, és a dir, la persona assetjadora emprà mecanismes amb l'objectiu de sortir indemne de la situació.
5. La persona que fa l'assetjament és reincident en aquest tipus de comportament.
6. Han estat víctimes d'assetjament dues persones o més.
7. L'objectiu de la persona assetjadora és una persona amb algun tipus de discapacitat física, psíquica o sensorial.
8. La relació laboral de la víctima no és estable.
9. L'agressor o agressora actua de forma intimidatòria i amenaçant cap a la víctima, testimonis o el comitè encarregat d'avaluar aquestes situacions a l'empresa.

Annex 4: Conductes no constitutives d'assetjament

1. Et proposen respectuosament quedar fora de la feina. Accepten una negativa i no tornen a proposar-t'ho més. La relació professional es manté amb respecte sense alterar les condicions ni l'ambient laboral.
2. En el marc d'una conversa íntima que tu acceptes, t'expliquen o expliques aspectes en relació amb la teva vida personal.
3. Et fan un comentari o broma puntual i, davant la teva queixa o la d'altres companys o companyes, demanen disculpes i no es torna a repetir.

Annex 5: Normativa comentada relacionada amb l'actuació i la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere en l'àmbit laboral

NORMATIVA EUROPEA

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 d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació, defineix l'assetjament sexista i l'assetjament sexual i estableix que aquestes situacions es consideren discriminatòries i, per tant, es prohibeixen i se sancionen de manera adequada, proporcional i dissuasiva.

La Recomanació de la Comissió, de 27 de novembre, sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball (92/131/CEE), insta els estats membres a adoptar les mesures necessàries per conscienciar que la conducta de naturalesa sexual i altres comportaments que es basen en el sexe i afecten la dignitat de la dona i de l'home a la feina resulten inacceptables.

NORMATIVA ESTATAL

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

- *la discriminació directa i indirecta (article 6),*
- *l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (article 7),*
- *la discriminació per embaràs o maternitat (article 8),*
- *la indemnitat davant les represàlies (article 9),*
- *les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries (article 10),*
- *les accions positives (article 11),*
- *la tutela judicial efectiva (article 12),*
- *la prova, i especifica que en actuacions discriminatòries per raó de sexe correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat (article 13), i*
- *mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina (article 48).*

El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, modifica, entre altres disposicions, l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i, amb relació als continguts del pla, inclou, entre les matèries que ha de contenir, la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), estableix, en l'article 95.2.b), com a falta disciplinària molt greu:

Qualsevol actuació que impliqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei l'Estatut dels treballadors, estableix en l'article 4.2. els drets laborals amb relació a aquesta guia;

Respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.

La Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal, en l'article 184 tipifica com a delicte l'assetjament sexual i estableix penes que poden oscil·lar des d'una multa fins a presó de tres mesos a un any, segons la gravetat del cas, si hi ha o no una relació jeràrquica entre la persona assetjadora i la presumpta víctima o una situació d'especial vulnerabilitat de la persona assetjada. D'altra banda, l'article 173 estableix una pena de presó de sis mesos a dos anys per a les persones que, en l'àmbit de qualsevol relació laboral o funcionarial i utilitzant la seva relació de superioritat, realitzin contra altres persones, de forma reiterada, actes hostils o humiliants que suposin un assetjament greu contra la víctima.

El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, disposa el següent:

Article 12

Dipòsit de mesures i protocols per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe

Són objecte de dipòsit voluntari les mesures, acordades o no, que siguin adoptades de conformitat amb els articles 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per prevenir la discriminació entre dones i homes, així com les mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina.

Annex

Disposicions aplicables per a l'elaboració del diagnòstic [en plans d'igualtat]

[...]

7. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

En el diagnòstic s'ha de fer una descripció dels procediments i/o les mesures de sensibilització, prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com de l'accessibilitat d'aquests.

El procediment d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe ha de formar part de la negociació del pla d'igualtat de conformitat amb l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

Els procediments d'actuació han de preveure en tot cas:

- a) La declaració de principis, la definició d'assetjament sexual i per raó de sexe i la identificació de conductes que puguin ser constitutives d'assetjament.
- b) El procediment d'actuació contra l'assetjament per donar curs a les queixes o denúncies que es puguin produir, i les mesures cautelars i/o correctives aplicables.
- c) La identificació de les mesures reactives contra l'assetjament i, si s'escau, el règim disciplinari.

NORMATIVA AUTONÓMICA

La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes (BOIB núm. 99, de 4 d'agost de 2016), estableix i regula els mecanismes i dispositius, com també les mesures i els recursos, adreçats a promoure i garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe, en qualsevol dels àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. L'article 46 fa referència a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.

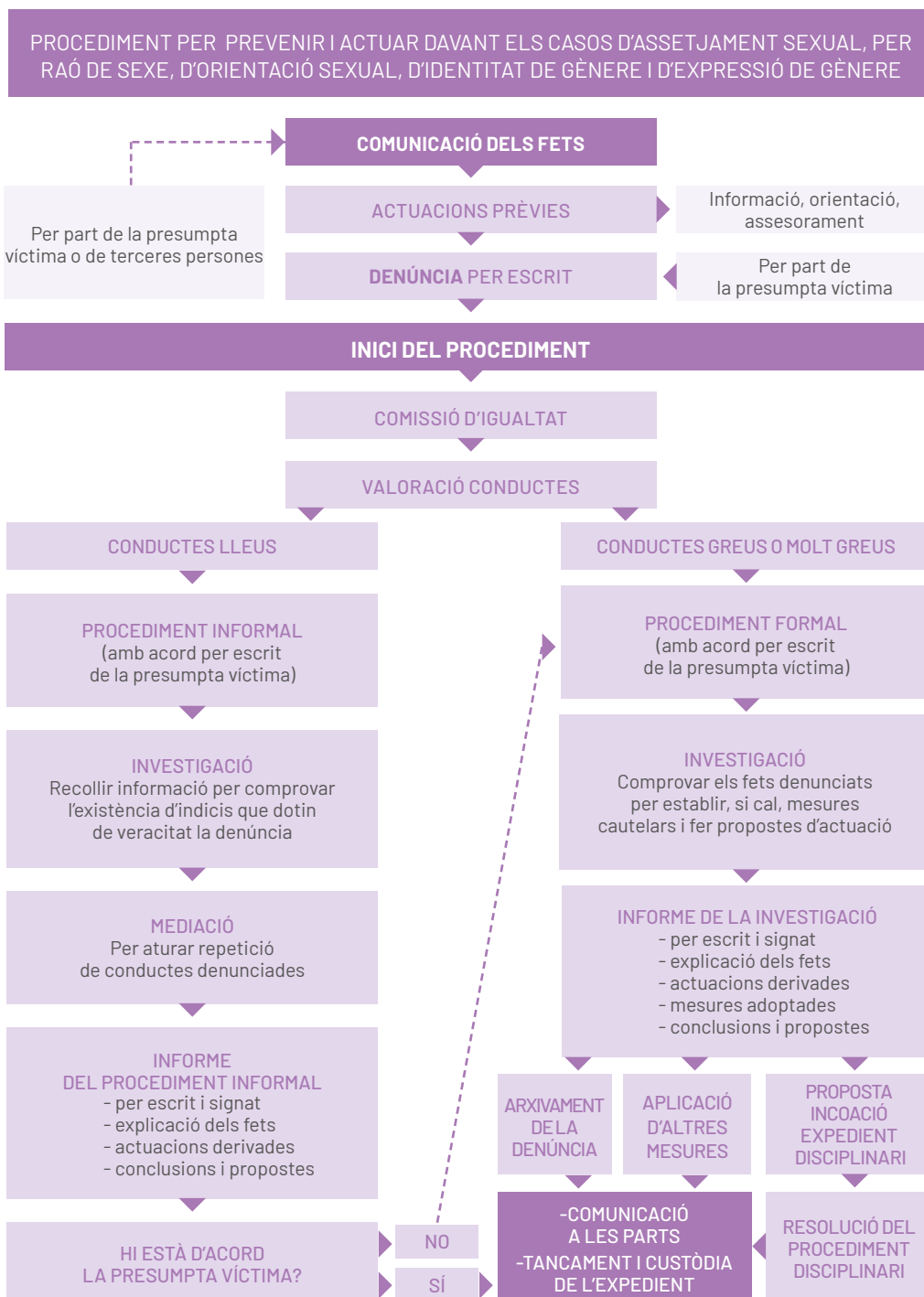
L'Acord del Consell de Govern de 8 de juliol de 2016 en relació amb l'elaboració i la implantació dels plans d'igualtat per al personal docent, el personal estatutari i el personal de la resta d'ens que integren el sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en l'annex 2 inclou una guia per elaborar i implantar plans d'igualtat entre dones i homes (adaptació del Manual per elaborar un pla d'igualtat en l'empresa, de l'Institut de la Dona). El punt 3.10 preveu la situació en l'empresa pel que fa al tema de la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual com un dels aspectes que s'han d'estudiar en el diagnòstic inicial.

L'Acord del Consell de Govern de 9 de novembre de 2020 per aprovar la segona fase d'implantació de plans d'igualtat per al personal dels ens que integren el sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears amb plantilles iguals o superiors a cinquanta persones, disposa:

Tercer. Encomanar a la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques la redacció i publicació d'una taula orientativa de bones pràctiques i d'un model de protocol per a la prevenció i l'actuació en els supòsits d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere, perquè les empreses de menys de cinquanta persones treballadores els puguin utilitzar com a guies.

L'article 103.b) del **V Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears** tipifica com a falta molt greu l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe. Aquest article és d'aplicació als ens adherits a aquest conveni. En cas contrari, s'ha d'aplicar el que estableixi el conveni propi de l'ens.

Annex 6: Esquema del procediment d'actuació davant situacions d'assetjament



Annex 7: Programa del curs d'assessoria confidencial

OBJETIUS

1. Identificar el marc teòric i conceptual de la matèria.
2. Tractar l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere i d'expressió de gènere en el marc de les funcions de l'assessoria confidencial.
3. Diagnosticar conductes i accions susceptibles de ser assetjament o de convertir-s'hi.
4. Actuar correctament davant possibles supòsits d'assetjament.

CONTINGUT

1. Normativa internacional, europea, estatal i autonòmica en matèria d'igualtat de gènere. Conceptes clau.
2. Organigrama de l'entitat. Competències en matèria d'igualtat. El Pla d'Igualtat. Les comissions d'igualtat: composició i funcions.
3. L'assetjament sexual, per raó de gènere i d'orientació sexual. El protocol en cas d'assetjament. La figura de l'assessor o assessora confidencial. Conseqüències derivades de l'assetjament: faltes i sancions administratives, tipificació en el Codi penal.
4. Els aspectes clínics i emocionals derivats de l'assetjament sexual, per raó de gènere o d'orientació sexual. Paper que ha de tenir l'assessor o assessora confidencial en l'assistència a la presumpta víctima. Eines i recursos per afrontar la situació.
5. Tècniques de comunicació i d'obtenció d'informació. Metodologia d'entrevista. Habilitats i tècniques de negociació. Anàlisi de la informació obtinguda. Elaboració d'informes. Informació que s'ha de tractar per fer el seguiment dels casos i forma de presentar-la. Ètica i confidencialitat.

