



Ajuntament de
Sant Just Desvern



Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere

Ajuntament de Sant Just Desvern



Ajuntament de
Sant Just Desvern

Coordinació del treball:

Oficina de les Dones i LGTBI

Autoria:

Gina Pol i Borràs, regidora de Polítiques de Gènere i Igualtat
Eva Fernández Ramírez, referent de Polítiques de Gènere
José Luis Martínez Martínez, cap d'Organització i Personal
Ferran Rueda Aguilera, representant de la Comissió d'Igualtat
Celso Martín Lima, representat de la Comissió d'Igualtat
Mònica Alonso Moreno, representant de la Comissió d'Igualtat
Ajuntament de Sant Just Desvern

Amb la col·laboració de:

Silvia Alberich Castellanos (consultora)

Diputació de Barcelona

Juny, 2019

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona



ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ.....	4
2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	6
3. OBJECTIU DEL PROTOCOL	8
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT.....	9
5. MARC CONCEPTUAL*	11
5.1 Assetjament sexual	11
5.2 Assetjament per raó de sexe	12
5.3 Assetjament per raó d'orientació sexual	13
5.4 Assetjament per raó de la identitat de gènere.....	13
5.5 Exemples	13
5.6 Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere	14
5.7 Elements clau	15
5.8 Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat.....	16
6. COMISSIÓ DE DETECCIÓ, VALORACIÓ I SEGUIMENT.....	18
6.1 Actuacions preventives.....	19
6.1.1 Elaboració d'estratègies de sensibilització.....	19
6.1.2 Realitzar estudis per conèixer la incidència	20
6.1.3. Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament	20
7. ACTUACIONS D'INTERVENCIÓ	21
7.1 Investigació	22
7.2 Mesures cautelars	24
7.3 Informe de conclusions	25
7.4 Accions /resolució	26
8. PRINCIPIS I GARANTIES	27
9. FALTES I SANCIONS	29
10. ANNEXOS	30
11. ADRECES D'INTERÈS	41



1. INTRODUCCIÓ

La violència contra les dones i contra tot allò que s'associa amb la feminitat constitueix l'expressió **més greu i devastadora de la discriminació per raó de gènere** i, alhora, atempta contra drets fonamentals de les persones, com els drets a la vida, la dignitat, la integritat física i moral, la llibertat sexual i el dret al treball.

La presència de **l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere** en l'entorn laboral és una manifestació de l'exercici d'aquesta violència contra les dones i tot el que és femení, i és un dels obstacles que han hagut d'enfrontar en la seva entrada i/o permanència al mercat de treball formal.

En la darrera dècada, en coherència amb una major consciència i sensibilitat envers la gravetat i abast d'aquest problema, **s'han produït avenços significatius en l'establiment de mesures per prevenir-lo i abordar-lo.**

L'aprovació de la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** (en endavant, Llei orgànica 3/2007) suposa una fita important en aquest procés. La Llei estableix l'obligatorietat d'aquesta mesura. Així, l'article 48 recull expressament que *"les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els (i les) representants dels treballadors (i treballadores), com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació"*.

En aquest sentit, també cal destacar la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista** en la qual es fa menció, per primera vegada, de la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.

També s'han produït notables avenços amb l'aprovació de la **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia** a través de la qual es vol garantir, de forma real i efectiva, la no-discriminació i el ple exercici de les persones LGBTI¹ en matèria d'ocupació i en les condicions de treball, i el foment d'indicadors d'igualtat i la formació específica en la inspecció laboral i en prevenció de riscos laborals.

¹Persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals.



Igualment, cal considerar, un gran avenç l'aprovació de la Llei **17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes** (en endavant, Llei 17/2015), de la qual ens hem dotat en l'àmbit català, ja que commina les administracions públiques a disposar d'un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, i les empreses a negociar mesures específiques per a prevenir aquestes xacres i, també, promoure unes condicions de treball lliure de violències.

Per aquests fets detallats, i amb motiu del compromís de l'Ajuntament de Sant Just Desvern amb les polítiques d'igualtat, l'objectiu principal del Protocol és articular les vies de prevenció, detecció, protecció i resposta contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i identitat de gènere en el marc de les relacions laborals.

Finalment, cal fer explícit que el **Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere de l'Ajuntament de Sant Just Desvern** ha estat possible gràcies al treball conjunt de la Regidoria de Polítiques de Gènere i Igualtat, el servei de Recursos Humans, i la representació sindical de les persones treballadores. El document ha rebut, també, l'assessorament tècnic de la Sílvia Alberich Castellanos i de l'*Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona*.

2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL²

L'Ajuntament de Sant Just Desvern vol aconseguir **un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones**.

Totes les dones i homes vinculades a l'Ajuntament de Sant Just Desvern tenen el **dret que es respecti la seva dignitat i tenen l'obligació de tractar amb respecte totes les persones** amb les quals es relacionen per motius laborals (companys i companyes, proveïdors/es, col·laborador/es externs, personal en pràctiques, etc.).

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament de Sant Just Desvern declara que l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere **no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància**. No han de ser ignorats, i seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

L'Ajuntament de Sant Just Desvern **DEMANA** que **cadascuna de les persones de l'organització i, especialment, aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats**:

² *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.



- **Evitar aquelles accions, comportaments o actituds** de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe, orientació sexual o identitat de gènere d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a algú.
- **Actuar de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions**, d'acord amb les orientacions que s'estableixen en aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, i donant suport a aquelles persones que les puguin estar patint.

L'Ajuntament de Sant Just Desvern es **COMPROMET** a:

- **Difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tota la seva plantilla** i persones que es relacionen per motius laborals i, en especial, les persones amb responsabilitats i caps per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema, i millorar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- **Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions**, nomenant una comissió amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- **Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució** d'aquestes situacions dins i fora de l'organització.
- **Garantir que no s'admetran represàlies contra la persona assetjada** que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El Protocol que acompanya aquesta declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament, almenys cada quatre anys.

Gina Pol i Borràs

Regidora de Polítiques de Gènere i Igualtat de Sant Just Desvern



3. OBJECTIU DEL PROTOCOL

L'**objectiu general** d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o de la identitat de gènere amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes a l'Ajuntament de Sant Just Desvern. Per tant, el protocol pretén ser una eina per a la prevenció, la detecció i la resolució d'aquests casos.

3.1. Objectius específics

- Informar de l'existència del protocol, tant a les persones treballadores com a les persones que es relacionin per motius laborals amb l'Ajuntament de Sant Just Desvern.
- Portar a terme accions de sensibilització al conjunt de treballadors i treballadores.
- Diagnosticar la situació actual envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o d'identitat de gènere dins de l'organització.
- Crear un circuit d'accés, comunicació i resolució àgil dels possibles casos d'assetjament.
- Disposar de l'organització específica i les mesures necessàries per atendre i resoldre els casos que es produeixin.
- Definir les persones responsables i les seves funcions en relació al protocol.
- Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que es produeixin en cada cas per a la protecció de les víctimes en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calgui, acabar amb l'assetjament i, si cal, aplicar les mesures sancionadores que hi corresponguin.

L'aplicació d'aquest protocol no ha d'impedir en cap cas que les persones implicades o la mateixa administració emprenguin de les accions legals que calgui.



4. ÀMBIT D'APLICACIÓ I CONFIDENCIALITAT

L'àmbit d'aplicació el constitueixen totes les persones treballadores de l'Ajuntament de Sant Just Desvern, independentment de quin sigui el seu nivell jeràrquic o categoria professional.

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones externes que no són treballadores de l'Ajuntament de Sant Just Desvern però s'hi vinculen o relacionen per raó de la seva feina. Així, l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere es pot produir entre companys/anyes, supervisors/ores, subordinats/ades, **però també es pot produir quan hi ha implicada una persona externa vinculada a l'Ajuntament, laboralment o professionalment:** proveïdors/ores, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (becaris/àries, estudiants en pràctiques), persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i instal·lacions, etc.

Si la persona assetjadora pertany a l'Ajuntament, aquest protocol és d'aplicació plena, si no és que l'empresa o entitat a la qual pertany la víctima també compti amb un protocol i hi vulgui intervenir. En aquest cas, la investigació també la pot dur a terme una comissió mixta amb representació d'ambdues entitats i el procediment sancionador l'aplicaria l'Ajuntament.

En el cas que l'assetjament es produeixi entre dues persones externes vinculades amb l'Ajuntament laboralment o professionalment, l'Ajuntament de Sant Just Desvern, a través de la comissió de seguiment, ha de notificar a l'empresa o empreses corresponents la possible existència d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, per tal que duguï a terme les mesures pertinents per solucionar la situació.

Si la persona assetjadora pertany a un altre ens o a una empresa aliena, el règim disciplinari que se li aplicarà i tot el circuit sancionador dependrà de l'altre organisme o empresa, mentre que per a la investigació es pot conformar una comissió mixta en què hi siguin representades persones d'ambdues entitats.

Davant qualsevol situació d'assetjament que impliqui entitats o empreses externes, però que afecti una persona que es relacioni amb l'Ajuntament per motius laborals, aquest tindrà l'obligació de garantir l'actuació necessària per tal d'erradicar aquesta situació i protegir les persones afectades, així com de fer un seguiment d'aquesta actuació si la duu a terme un ens extern. Aquesta obligació queda justificada per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals: "Entre les obligacions empresarials que estableix la Llei, a més de les que implícitament duu la garantia dels drets reconeguts al treballador, cal ressaltar el deure de coordinació que s'imposa als empresaris que duguin a terme les seves activitats en un mateix centre de treball, com també el d'aquells que contractin o subcontractin amb altres la realització en els seus propis centres de treball d'obres o serveis corresponents a la seva



activitat de vigilar el compliment per part d'aquests contractistes i subcontractistes de la normativa de prevenció”.

La **confidencialitat** de la informació generada, així com la intimitat de la persona afectada, s'ha de tractar amb la màxima cautela i només hi ha de poder accedir les persones que formen part de la Comissió de Detecció i Seguiment.

Aquesta informació està subjecta al règim previst a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, l'article 5.1.f del Reglament (UE) 2016/679 i els articles 5 i 24 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada. (Generalitat de Catalunya, Departament de Governació i Administracions públiques. Direcció General de Funció Pública).

5. MARC CONCEPTUAL*

L'assetjament sexual i per raó de sexe és un fenomen social de múltiples i diferents dimensions. No obstant això, en l'imaginari social només existeix en els casos més greus que constitueixen delictes, i la resta roman invisible.

Per comprendre el fenomen de la violència masclista s'ha de considerar necessàriament l'impacte que ha tingut la cultura patriarcal en la vida de les dones i dels homes, que ha establert rols i ha assignat estereotips d'acord amb el sistema de sexe-gènere. Un sistema de poder que defineix condicions socials diferents per a dones i homes segons els papers i les funcions que els han estat assignats socialment i d'acord amb la seva posició social com a éssers subordinats o éssers amb poder sobre els principals recursos.

5.1 Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació de persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament sexual pot originar-se en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora del seu àmbit.



Quan es tracta d'assetjament, tant la doctrina com la jurisprudència es refereixen a actes, conductes, actituds, etc., la qual cosa, en principi, dona a entendre que aquests casos requereixen situacions mantingudes, a actes repetitius i reiterats. L'única excepció, però, és **l'agressió sexual**. En aquest cas, no fa falta que hi hagi reiteració, **amb una única agressió és suficient perquè s'activi el protocol**.

Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

La determinació de quins comportaments resulten o no molestos i si una conducta no és sexualment desitjada, **correspon sempre a la persona receptora** d'aquestes conductes.

A títol d'**exemple**, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una **conducta d'assetjament sexual**:

Verbal³

- Fer comentaris sexuals obscens
- Fer bromes sexuals ofensives
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, encara que la persona que en sigui objecte hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
- Demandes de favors sexuals

* Definicions extretes de la *Guia per a l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual*. Generalitat de Catalunya, 2010

³ *Protocol per a la prevenció i Resolució de Queixes vinculades a l'Assetjament Sexual*. Oficina Internacional de Treball. *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.



No verbal

- Mirades lascives al cos
- Gestos obscens
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu

Físic

- Apropament físic excessiu
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats)
- Tocar intencionadament o *accidentalment* les parts sexuals del cos.

5.2 Assetjament per raó de sexe

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

5.3 Assetjament per raó d'orientació sexual

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

5.4 Assetjament per raó de la identitat de gènere

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



5.5 Exemples

A títol d'exemple, i **sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles** de ser assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, entre d'altres:

- Tracte desfavorable o humiliant a dones pel simple fet de ser-ho o a altres persones per raó d'orientació sexual, rol de gènere o transsexualitat
 - ✓ Desacreditació professional
 - ✓ Vexacions i humiliacions
 - ✓ Limitació de la carrera professional
 - ✓ Entre d'altres
- Tracte desfavorable de dones per raó d'embaràs o maternitat
 - ✓ Modificacions de condicions laborals
 - ✓ Degradació de responsabilitats
 - ✓ Acomiadament improcedent
 - ✓ Entre d'altres
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva orientació sexual o identitat de gènere
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones
- Utilitzar humor sexista
- Menystenir la feina feta per les dones
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)

5.6 Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere

- **Assetjament d'intercanvi (*o quid pro quo*)**. Es força a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball - incorpora el xantatge sexual. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o



qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.

- **Assetjament ambiental.** És el comportament que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereixen insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament.

Tanmateix l'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats.

- **Assetjament vertical descendent.** Pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.

- **Assetjament vertical ascendent.** Pressió exercida per una persona o grups de persones sobre una altra persona amb superioritat jeràrquica.

- **Assetjament horitzontal.** Pressió exercida per una persona o grups de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

En qualsevol dels tipus d'assetjament, sovint es crea un ambient que intimida, humilia o resulta desfavorable i agressiu per la persona que el pateix. Les primeres conseqüències són la disminució del rendiment, l'absentisme o la pressió psicològica i poden arribar a l'abús d'autoritat que comportaria la coacció davant una possible promoció professional o una millora professional.

Les conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat de gènere es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina.

5.7 Elements clau

Cal tenir present que hi ha una diferència notable entre l'assetjament sexual i la resta de tipologies, i és que aquestes altres no estan sexualment connotades. Així, doncs, i de manera resumida els aspectes clau de les diferents tipologies serien:



Assetjament sexual	Assetjament per raó de sexe	Assetjament per raó d'orientació sexual o d'identitat de gènere
ELEMENTS CLAU		
Comportament no desitjat per la persona que el rep		
Comportament de naturalesa sexual o sexualment connotat	Motivat pel sexe de la persona que el rep	Motivat per l'orientació sexual o la identitat de gènere de la persona que el rep
Produeix l'efecte d'atemptar contra la dignitat o la integritat d'una persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant i humiliant		
Pot ser físic, verbal o no verbal	No es tracta d'una conducta aïllada sinó d'una repetició sistemàtica i acumulativa de conductes ofensives	

És a dir, en termes generals, es tracta de:

- Comportament no desitjat, puntual o sistemàtic, que rep una persona amb **caràcter/connotacions sexuals o relacionat amb el seu sexe o amb l'orientació i/o opció sexual d'aquesta.**
- Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i **abasten des d'accions aparentment innòcues** (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) **fins a accions que són manifestament greus** i constitueixen per elles mateixes delictes penals (forçar algú a mantenir relacions sexuals, etc.).
- Atempta **contra la dignitat de la persona i la seva integritat psíquica**, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant i humiliant.
- La inexistència d'intencionalitat d'aquell que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat (en cas contrari, la persona assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar tota mena de conducta ofensiva en aquells casos en els quals no hi ha intenció de perjudicar).
- Per crear un entorn intimidatori, hostil i humiliant, en la majoria dels casos, és necessària una **pauta repetitiva de conductes o accions ofensives.**



- Els comportaments aïllats o infreqüents, si són prou greus, **poden ser suficients per ser qualificats d'assetjament sexual**. En altres casos serà necessari que hi hagi una pauta d'insistència i repetició d'accions i conductes ofensives.
- L'Assetjament pot ser **verbal, no verbal i físic**.

5.8 Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat⁴

Totes les persones poden ser susceptibles de patir assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere, però són **les dones les que pateixen de forma majoritària aquestes situacions**. En aquest sentit, així ens ho demostren la majoria d'estudis realitzats en aquesta matèria⁵.

Per tant, cal tenir cura de les següents situacions de vulnerabilitat:

- Dones embarassades
- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i/o divorciades)
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones grans
- Dones migrades i que pertanyen a minories ètniques
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades
- Persones amb discapacitat
- Persones gais, lesbianes, bisexuals, transsexuals i/o transgènere
- Persones en situació administrativa irregular
- Homes joves, especialment, quan l'assetjament és vertical/descendent
- Homes que s'acullen a mesures de conciliació

⁴ Guia per l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual. Generalitat de Catalunya, 2010.

⁵ Per exemple: *Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses*, en *Estudio sobre la aplicación de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Ed. Consejo General del Poder Judicial i Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada de la Generalitat de Catalunya, Barcelona, 2011.



També cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament que poden estar presents durant l'embaràs i la maternitat. En aquests casos, les dones es veuen forçades a renunciar de forma subtil als seus drets o lloc de treball ja sigui en el moment de comunicar el seu embaràs, quan s'incorporen al treball després de gaudir del permís de maternitat o quan sol·liciten els drets que els hi són reconeguts per estar en alguna d'aquestes dues situacions.

En aquesta mateixa línia, la *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista* també fa incidència en determinades situacions de vulnerabilitat davant la violència masclista⁶.

L'assetjament **pot produir-se de diferents maneres i manifestacions**.

Cal tenir present que una forma habitual d'assetjament és de caràcter grupal, és a dir, el grup dona suport passiu o actiu a la persona assetjadora (grup hostil), perquè no es pronuncia o participa del boicot.

6. COMISSIÓ DE DETECCIÓ, VALORACIÓ I SEGUIMENT

Per tal d'aplicar aquest Protocol es crea la Comissió de detecció, valoració i seguiment que tindrà com a funcions la recepció dels casos, la recollida de tota la informació i anàlisi, l'elaboració de l'informe de conclusions i el seu seguiment.

La Comissió estarà **integrada per les següents persones**⁷:

- 1 persona de Recursos Humans/Prevenió de Riscos Laborals
- 1 tècnic/a o referent de Polítiques de gènere i igualtat
- 1 persona representant de les persones treballadores

Per intervenir en aquestes situacions s'han d'aplicar els criteris generals d'abstenció i recusació establerts a l'art. 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic tant en l'aspecte individual com en els supòsits que les unitats administratives que intervenen estiguin implicades en el cas objecte d'intervenció.

⁶ Art.36 Referència a dones grans; art.66 dones migrades; art.70 dones transsexuals; Art.71 dones amb discapacitat; Art. 72 dones amb VIH; art. 73 dones gitanes i art.75 dones amb mutilació genital femenina.

⁷ La composició de la comissió i les persones substitutes amb nom, cognoms i càrrec es recollirà en un Decret d'Alcaldia. El mateix decret també especificarà les persones substitutes de cada membre de la Comissió.



Amb la finalitat de protegir a les parts implicades i de garantir l'objectivitat i la neutralitat del procés **quedaran invalidades com a membres de la Comissió** les següents persones:

- Les que hagin estat involucrades en un procediment previ d'assetjament.
- Les que tinguin relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta amb alguna de les parts implicades en la situació d'assetjament.
- Les que tinguin condició de superioritat o subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la víctima.
- Les que tinguin relació de subordinació jeràrquica laboral immediata respecte de la part denunciada.

La Comissió té les **funcions** següents:

- Dissenyar i elaborar les accions de prevenció, sensibilització i detecció.
- Recepció de les comunicacions verbals i de les denúncies efectuades.
- Recopilació de la informació i anàlisi de la situació.
- Proposta d'actuació.
- Redacció de l'informe de conclusions i seguiment del cas.
- Seguiment de les accions i mesures previstes en el protocol.

S'ha de procurar que la Comissió tendeixi a la paritat i que, en la mesura del possible i de les característiques de la plantilla, hi hagi una presència femenina i masculina equilibrada, que doni cabuda, també, a les persones transgènere.

La Comissió s'ha de reunir les vegades que consideri oportunes per tal de realitzar les tasques assignades i en funció dels casos i/o denúncies rebudes i s'ha de trobar, de forma ordinària i mínima, un cop a l'any per tal de compartir aquells aspectes que puguin millorar-ne el funcionament.

La vigència d'aquest protocol és de quatre anys (2019-2023), transcorreguts els quals caldrà fer una revisió/actualització si s'escau.

Si la Comissió considera necessària la intervenció d'algun agent o personal expert en la temàtica s'hi ha de poder acollir en qualsevol de les fases del procés.

6.1 Actuacions preventives

La millor manera d'actuar enfront de l'assetjament és amb polítiques i accions preventives, mitjançant l'establiment de polítiques dirigides a la igualtat efectiva de dones i homes i a la lluita per erradicar la discriminació estructural dels sexes.



L'Ajuntament de Sant Just Desvern es compromet a impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències. A continuació s'indiquen algunes mesures que s'han de desenvolupar:

6.1.1 Elaboració d'estratègies de sensibilització

- Planificar formació específica a tots els nivells jeràrquics, equip tècnic dels serveis de prevenció i **personal** de les unitats de recursos humans i personal competent en matèria jurídica.
- Difondre informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació:
 - Elaborar un díptic divulgatiu que incorpori mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió.
 - Realitzar sessions d'informació a les persones treballadores per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol.
 - Informar de l'existència d'aquest Protocol en el moment d'ingrés/acollida del personal de l'Ajuntament de Sant Just Desvern.
 - Establir un correu electrònic on es puguin enviar consultes, i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.
- Recollir mesures de prevenció (sensibilització) i de detecció (diagnosi) amb la temporització de les accions.
- Les mesures preventives, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, hauran d'estar incorporades al Pla d'Igualtat Intern.

6.1.2 Realitzar estudis per conèixer la incidència

S'hauran de realitzar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a l'organització i les característiques que presenta, i buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut de les treballadores i els treballadors i en l'eficàcia de les organitzacions:

- Augment de la incapacitat temporal.
- Augment de l'absentisme.
- Incompliments d'horari.
- Problemes disciplinaris.
- Augment de l'accidentalitat.



- Disminució de la productivitat.
- Augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball.
- Increment de la demanda d'atenció mèdica per part de les persones d'un entorn laboral determinat.

Aquests estudis s'han de fer des del servei de Prevenció de Riscos, i la Comissió del protocol haurà d'estar amatent perquè així sigui i per rebre els resultats.

6.1.3. Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament

Incorporar en la política de prevenció de riscos i salut laboral aquesta matèria:

- Fer estudis de clima laboral
- Establir procediments per a la resolució de conflictes interpersonals.

7. ACTUACIONS D'INTERVENCIÓ

En aquest apartat es presenten els objectius i les característiques dels sistemes i circuits d'assessorament, investigació, resolució i resposta que cal articular a l'interior de l'organització (via interna), així com les vies administrativa i judicial (vies externes), en el cas que es produeixi una situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere a l'Ajuntament de Sant Just Desvern. **Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.**

La via interna, en el marc de la mateixa empresa, es fonamenta en dos grans objectius:

- D'una banda, la definició de procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries.
- D'altra, la definició i l'establiment de mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament.

A continuació **es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere**, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles.



En la primera via de resolució (interna), per poder actuar segons aquest protocol és imprescindible l'autorització expressa de la víctima amb la carta sol·licitud de comunicació (annex 4).

La persona que vulgui transmetre a l'Ajuntament que considera que està patint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere ho pot fer a qualsevol de les persones que integrin la Comissió (amb la que es trobi més còmoda) per les vies següents:

a) Interna

1. Verbal

- A qualsevol de les persones integrants de la **Comissió**.
- **Cap o superior**, que ho traslladarà a la Comissió.
- **Representants legals de les persones treballadores** o mitjançant una tercera persona de confiança, que ho traslladarà a la Comissió

En aquest punt s'ha d'informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i se li ha de donar suport en la redacció de la *Carta de Comunicació d'Assetjament Sexual, per raó de sexe i/o identitat de gènere*, si s'escau.

2. Escrita

- Mitjançant la ***Carta de Comunicació d'Assetjament Sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere*** –mirar **Annex 3**–.
- Les comunicacions s'han de poder fer arribar a qualsevol dels membres que componen la Comissió.

b) Externa

1. Via Administrativa

- **Interposar denúncia**. Inspecció de Treball de la Generalitat de Catalunya.



2. Via Judicial

- **Ordre social.** Interposar una demanda.
- **Ordre penal.** Presentar una querella.

La Comissió s'ha de posar en funcionament de forma immediata quan existeixi la *Carta de Comunicació d'Assetjament Sexual, per raó de sexe i/o identitat de gènere* per part de la suposada persona assetjada i amb la seva conformitat, degudament signada. (annex 3).

En el cas que la Carta no la presenti directament la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i signat, per iniciar les actuacions d'aquest Protocol (annex 4). Si no existeix la seva conformitat, la Comissió ha de proposar que es duguin a terme les actuacions que es considerin oportunes en l'àmbit psicosocial a la unitat on està ubicada la persona afectada i/o proposarà les mesures correctores que es considerin oportunes.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a l'abordatge de l'assetjament mitjançant la via interna, que presenta les fases següents:

7.1 Investigació

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

Des que es rep la denúncia fins a la seva resolució, el període estimat no superarà els 10 dies laborables. Tanmateix, en funció de cada cas i de la seva complexitat, poden existir situacions excepcionals, però que en cap cas haurien de superar els 20 dies laborables. La resolució ha de ser el més àgil i ràpida possible.

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

Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, es recomana que, des del moment en què es formuli la comunicació, la persona o persones responsables de la iniciació i tramitació assignin **uns codis numèrics identificatius**



tant a la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, per preservar-li la identitat.

- **Quin és l'objectiu?** L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures cautelars.

- **Quines actuacions realitza la comissió d'investigació?** Les funcions de l'òrgan que assumeix la investigació són:

- Analitzar la comunicació i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que fa la comunicació. En aquest punt cal que s'informi la persona presumptament assetjada sobre el procediment i les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la comunicació no estan suficientment relatats els fets, es pot demanar que es faci un relat addicional dels fets.
- Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés). S'han de convocar abans de la persona presumptament assetjadora i fer les entrevistes el mateix dia que aquesta.
- Entrevistar-se amb la persona presumptament assetjadora.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Valorar si calen noves entrevistes.
- Emetre l'informe a Alcaldia o a qui delegui. L'informe també s'hauria de remetre al Departament Generalitat de Catalunya o al Ministeri que tingui competències en matèria d'administració pública si es considerés que funcionariat d'habilitació nacional ha incorregut en una falta tipificada com greu o molt greu.

Quan es realitzin les entrevistes a les persones implicades, és important tenir present que l'objectiu principal de l'entrevista és conèixer en quina situació es troben les persones afectades i, entre d'altres qüestions:

- Si existeix o ha existit assetjament a la feina, les seves característiques, l'origen i/o motius i la fase en què es troba.
- Qui es considera que està exercint assetjament i quina relació jeràrquica existeix entre la persona o persones assetjades i la persona o persones assetjadores.
- En quins moments i espais es materialitza l'assetjament, si es duu a terme davant d'altres companys/es i, si és el cas, com han reaccionat.
- Si la situació ha estat posada en coneixement d'algun/a superior jeràrquic i de quina manera (verbalment o per escrit) i quin tipus de resposta s'ha obtingut.
- En quina mesura la situació ha afectat la salut de la persona, incloent-hi si ha necessitat suport d'un/a especialista o ha estat de baixa en els darrers mesos i per quina causa.



- Si d'altres companys/es tenen o han tingut problemes similars, sol·licitant-los informació complementària.

Les entrevistes s'han de regir, en tot cas, per les normes següents:

- a) Si qualsevol part sol·licita una reunió o entrevista, se li ha de concedir.
- b) S'ha de donar tràmit d'audiència a totes les persones implicades.
- c) Totes les persones implicades tenen dret a ser assistides per representants o assessors/ores i a ser acompanyades a les entrevistes per una persona de la seva confiança.
- d) S'haurien de realitzar totes al llarg d'un mateix dia o, en cas que no sigui possible, en el menor lapse de temps, per tal d'evitar filtracions i que es generin diferents versions dels fets entre el personal.
- e) De totes les entrevistes, se n'ha de fer una acta que ha de signar la persona entrevistada. En cas de no voler-la signar, s'ha de fer constar la seva negativa.
- f) Cal tenir present que qualsevol persona pot negar-se a declarar.

En cas que la Comissió tingui dificultats per dur a terme la fase d'investigació de la situació d'assetjament comunicada, l'Ajuntament pot contractar un servei extern per dur-la a terme.

7.2 Mesures cautelars

Si la persona suposadament assetjada té la necessitat i demanda d'algun tipus d'acompanyament o requereix d'algun suport psicològic, la Comissió ha de proposar com a mesura cautelar que l'Ajuntament faciliti les gestions per tal de proporcionar aquests serveis a través del servei d'atenció psicològica de Prevenció de Riscos Laborals.

D'altra banda, la comissió pot proposar les mesures cautelars pertinents que consideri convenients per la protecció de les parts implicades.

Exemples de mesures cautelars:

- Mesures per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la queixa i la persona assetjadora
- Suport psicològic per part del servei de riscos laborals de l'Ajuntament i del servei municipal del Punt d'Informació i Atenció a la Dona (PIAD).

7.3 Informe de conclusions

El procés d'investigació ha de concloure amb un informe on s'incloguin les conclusions a les quals s'han arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.



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

- a) Identificació de la persona que ha presentat la comunicació.
- b) Identificar la/les persona/ones suposadament assetjada/ades i assetjadora/ores.
- c) Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- d) Antecedents del cas, comunicació i circumstàncies.
- e) Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- f) Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona assetjadora és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per un/a metge/essa o especialistes de psicologia o psiquiatria.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- g) Conclusions.
- h) Mesures correctores.

La **Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i custòdia i ha de garantir la confidencialitat del conjunt de documents que es generin en aquesta fase** (comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.). L'organització ha de posar a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la Comissió d'investigació s'ha de remetre a alcaldia o en qui delegui, que s'ha d'encarregar de promoure les mesures que siguin necessàries en funció de les conclusions efectuades per la Comissió. l'informe també s'hauria de remetre al Departament Generalitat de Catalunya o al Ministeri que tingui competències en matèria d'administració pública si es considerés que funcionariat d'habilitació nacional ha incorregut en una falta tipificada com greu o molt greu.



7.4 Accions /resolució

Segons l'informe elaborat per la Comissió d'investigació, alcaldia o en qui delegui, ha d'emetre una resolució del cas que contingui els resultats d'aquest informe, que poden ser:

- a) Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Incoació de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara, canvi de lloc de centre de treball i, si correspon, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).
- b) Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Arxiu de la comunicació.

A la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona assetjada i assetjadora, la causa de la comunicació/denúncia i els fets constatats, les conclusions de la comissió d'investigació, que han de ser motivades d'acord amb el contingut de l'informe i les mesures correctores que se'n deriven.

S'ha de trametre una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona assetjada i a l'assetjadora, amb les mesures disciplinàries que escaiguin i del seu dret a recórrer la resolució en el cas de no aconseguir el resultat desitjat. La comissió també n'ha d'informar la representació de les persones treballadores.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent a la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui.

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

- c) En el cas que es donés la situació recollida en l'apartat "b" s'activaran mesures d'especial seguiment per part de l'àrea de prevenció de riscos laborals, atès que si bé pot no haver evidències suficientment provocades, una denúncia d'assetjament, sempre és un indicador de malestar psicosocial. (annex 6)



8. PRINCIPIS I GARANTIES

Durant tot el procediment s'han de garantir els principis que es recullen a continuació:

- **Respecte i protecció.**

S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.). Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

- **Confidencialitat.**

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest Protocol ha de tenir caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest Protocol.

Es recomana que per preservar la confidencialitat i identitat, des del moment en què es formula la comunicació, la persona o persones responsables de la gestió del cas assignin uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora.

Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

- **Dret a la informació**

Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment de l'organització, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases.

- **Suport de persones formades**

A la fi de garantir el procediment, l'organització ha de comptar amb la participació de persones formades en la matèria (membres de la Comissió de detecció, valoració i seguiment).



En tots dos casos han de ser persones suficientment formades en l'exercici d'aquesta funció, segons el que es recomana en aquest procediment i atenent els estàndards d'atenció recomanats a les persones assetjades.

- **Diligència i celeritat**

La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties.

El procediment ha d'informar sobre els terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia. Des que es rep la denúncia fins a la seva resolució, el període estimat no hauria de superar els 10 dies laborables. Tanmateix, en funció de cada cas i de la seva complexitat, poden existir situacions excepcionals però que en cap cas han de superar els 20 dies laborables.

- **Tracte just**

El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

- **Protecció davant de possibles represàlies.**

Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació.

En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats dels expedients investigats i provats.

- **Col·laboració.**

Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

9. FALTES I SANCIONS

En relació a la tipificació de les faltes i a la determinació de les possibles sancions es remet al que disposa la normativa legal vigent en aquesta matèria. Actualment:



- 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.
- Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Estatut dels membres de les Corporacions locals (article 78.1) de la Llei de Bases de Règim Local (LBRL)
- Qualsevol altre que li pugui correspondre.

ASPECTES AGREUJANTS A TENIR EN COMPTE

- La reiteració en la conducta
- L'amenaça de represàlies cap a la persona assetjada o les persones testimonis de la situació d'assetjament
- Realització de la conducta mitjançant preu, recompensa o promesa remuneratòria
- L'ocultació, o aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, que dificultin la defensa de la persona ofesa, o la identificació de l'autor/a particip
- El fet que hi hagi més d'una persona assetjada
- La superioritat jeràrquica de la persona agressora respecte de la víctima i la seva posició jeràrquica en el conjunt de l'organització
- Quan l'assetjament es dirigeix a persona amb discapacitat o persones en situació de trastorn psicològic demostrable
- El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal
- El fet que la víctima es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'inestabilitat laboral
- Quan l'assetjament es produeix durant el procés de selecció de personal
- L'augment deliberat del dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida

Qualsevol tipus d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o d'identitat de gènere està tipificada com una falta molt greu.

Segons la normativa vigent la competència sancionadora en un Ajuntament correspon a l'Alcaldia, i aquesta és delegable a la Junta de Govern o a la Regidoria, excepte el personal d'habilitació nacional que:

1. Si la falta és lleu, la competència sancionadora és d'Alcaldia.
2. Si la falta és greu, la competència sancionadora la té la Generalitat de Catalunya



3. Si la falta és molt greu, la competència sancionadora és el Ministeri relacionat amb l'Administració Pública.

10. ANNEXOS

Annex 1. Marc legal . Principals referències normatives

1. Normativa Comunitària

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.

Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball.

2. Normativa catalana

Estatut d'Autonomia de Catalunya. Articles 15.2 i 40.7 i 8.

15.2 *"Totes les persones tenen dret a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, i tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal".*

40.7 *"Els poders públics han de promoure la igualtat de les diferents unions estables de parella, tenint en compte llurs característiques, amb independència de l'orientació sexual de llurs membres. La llei ha de regular aquestes unions i altres formes de convivència i llurs efectes".*

40.8 *"Els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'erradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones".*

Llei 5/2008, de Catalunya, de 25 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Art. 5 Tercer. *"Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora 30 del centre de*



treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies: assetjament per raó de sexe i assetjament sexual”.

Capítol 7 (art.27 a 29). Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Articles 4.a, 20.2, 21.a i 21.b.

4.a “Assetjament per raó d'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere 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-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest”.

20.2 “Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han acordat amb els representants legal dels treballadors”.

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

Art. 21.b “(...) Impulsar actuacions i mesures de difusió i sensibilització que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació a les empreses, (...)”.

3. Normativa espanyola

Constitució espanyola.

Art. 14 Principi d'Igualtat.

Art. 15 Dret a la vida i a la integritat física i moral.

Art. 18 Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.

Art. 35 Dret al treball (...) sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.



Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones. Art. 7, 8, 45.1, 46.2 i 48.

Art. 7 Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Art. 8 *"Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs i la maternitat".*

Art. 45.1 *"Les empreses estan obligades a respectar la igualtat i tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que s'hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants legals de les persones treballadores en la forma que determini la legislació laboral".*

Art. 46.2 *"Per la consecució dels objectius fixats, els Plans d'Igualtat podran contemplar, entre d'altres, les matèries l'accés al treball, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe".*

Art. 48 *"Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb la representació de les persones treballadores, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació".*

Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

Art. 95.2b Tipifica l'assetjament sexual i per raó de sexe com a falta disciplinària molt greu.

Estatut dels Treballadors/es

Art. 4.2e. En la relació laboral, els treballadors i treballadores tenen el dret que es respecti a la seva intimitat i que es tingui la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant l'assetjament per (...) orientació sexual, i davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Estatut dels membres de les Corporacions locals de la Llei de Bases de Règim Local (LBRL)

Art. 78.1.



1. Los miembros de las Corporaciones locales están sujetos a responsabilidad civil y penal por los actos y omisiones realizados en el ejercicio de su cargo. Las responsabilidades se exigirán ante los Tribunales de Justicia competentes y se tramitarán por el procedimiento ordinario aplicable.
2. A més, es pot donar el cas que un membre de la Corporació sigui també personal funcionari.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals

Art. 2 La llei té l'objectiu de promoure la seguretat i salut dels treballadors i treballadores per mitjà de l'aplicació de mesures i del desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció dels riscos derivats del treball.

Art. 4.2 S'ha d'entendre per risc laboral la possibilitat que un treballador o treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball. Per qualificar un risc des del punt de vista de la seva gravetat, s'ha de valorar conjuntament la probabilitat que es produeixi el dany i la seva severitat.

Art. 14 Estableix el dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i determina que l'empresari contreu un deure correlatiu de protecció dels treballadors i treballadores davant els riscos laborals.

Reial Decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social.

Art. 8.13 Tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.

Art. 8.13.bis Tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

Codi Penal, Llei 1/2015

Art. 91. S'introdueix un nou article 172 ter, amb el següent contingut:

«1. Serà castigat amb la pena de presó de tres mesos i dos anys o multa de sis a vint-i-quatre mesos qui assetgi portant a terme de forma insistent i reiterada, i sense estar legítimament autoritzat, alguna de les conductes següents i, d'aquesta manera alteri greument el desenvolupament de la seva vida quotidiana:

- 1.ª La vigili, la persegueixi o cerqui la proximitat física.



2.^a Estableixi o intenti establir contacte amb ella a través de qualsevol mitjà de comunicació, o per mitjà de terceres persones.

3.^a Mitjançant l'ús indegut de les dades personals, adquireixi productes o mercaderies, o contracti serveis, o faci que terceres persones es posin en contacte amb ella.

4.^a Atempti contra la seva llibertat o contra el seu patrimoni, o contra la llibertat o patrimoni d'altres persones properes.

Si es tracta d'una persona especialment vulnerable per raó de la seva edat, malaltia o situació, s'imposarà la pena de presó de sis mesos a dos anys.

2. Quan la persona ofesa sigui alguna de les persones a les quals es refereix l'apartat 2 de l'article 173, s'imposarà una pena de presó d'un o dos anys, o treballs en benefici de la comunitat de seixanta a cent vint dies. En aquest cas no serà necessària la denúncia a la qual es refereix l'apartat 4 d'aquest article.

3. Les penes previstes en aquest article s'imposaran sense perjudici de les quals poguessin correspondre als delictes en què s'haguessin concretat els actes d'assetjament.

4. Els fets descrits en aquest article només podran ser perseguits mitjançant denúncia de la persona agreujada o del seu representant legal.»

Annex 2. Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

1. **Procurar recollir el màxim de proves de la situació d'assetjament.** Portar un diari on s'especifiqui les situacions viscudes amb data, lloc i persones presents.

2. **Parlar-ne amb persones de confiança.** Exposar el que s'està vivint, això permetrà reduir l'ansietat i fer conscient de la situació viscuda.

3. **Adreçar-se, en la mesura que sigui possible, a la persona que està provocant la situació.** Advertir la persona que ocasiona l'assetjament que el seu comportament és inacceptable. Incitar-la que finalitzi amb les seves accions ofensives i que, sinó deixa de fer-ho immediatament, es denunciarà el seu comportament.

4. **Ajudar i donar suport a la persona que pateix aquesta situació.** Es recomana aconsellar a la persona assetjada que s'adreci a la persona que està causant la situació com a primer pas, sempre que es vegi capaç de fer-ho. Si l'assetjament continua, és important aconsellar-li que



Ajuntament de
Sant Just Desvern

formuli una queixa o una denúncia interna o que recorri a les vies externes de resolució –via administrativa o via judicial -.

5. Informar-ne l'Ajuntament utilitzant els serveis i processos disponibles; en aquest cas, directament, al cap o superior més immediat o bé, directament, a la Comissió de detecció, valoració i seguiment.



Annex 3. Carta-sol·licitud de comunicació per Assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere⁸

Sol·licitant

- | | | | |
|--|---|--|--|
| ☐ Persona afectada | ☐ Àrea / Servei de Prevenció | ☐ Recursos Humans | ☐ Unitat directiva afectada |
| ☐ Comitè de Seguretat i Salut | ☐ Delegats/ades de prevenció | ☐ Comissió detecció i seguiment | ☐ Altre/a. Especifiqueu |

En tots els casos, per activar el protocol, cal que la persona afectada signi el consentiment en el revers d'aquesta sol·licitud

Dades personals de la persona afectada

Nom i cognoms

NIF

Gènere

☐ H ☐ D ☐ NB⁹ ☐ NC¹⁰

Telèfon/s de contacte

Descripció dels fets

Documentació annexa

- ☐ Sí. Especifiqueu-la ☐ No

⁸ Extret i adaptat de, Departament de Governació, Administracions Públiques i Habitatge. Generalitat de Catalunya. http://governacio.gencat.cat/ca/pgov_ambits_d_actuacio/pgov_funcio_publica/pgov_politiques_socials_i_prevencio/pgov_prevencio_i_salut_laboral/pgov_assetjament_psicologic [Consulta: 15 de juny de 2016].

⁹ "NB" correspon a les sigles persona no binària.

¹⁰ "NC" correspon a les sigles "no contesta", atenen al dret de les persones lgtbi recollit en l'article 23.2 de la Llei 11/2014 que les administracions públiques respectin la confidencialitat de la identitat de gènere.



Sol·licitud

☐ Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, la detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

Localitat i data

Signatura de la persona interessada

Annex 4. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament¹¹

Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament

, amb DNI núm. , treballador/a del Departament de , adscrit/a a ,

Autoritzo l'Àrea/el Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Departament a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball i a les meves funcions dins del centre de treball en el qual presto serveis, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi es puguin derivar, en aplicació del Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

Així mateix, manifesto que:

- a) He estat informat/da que, a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritzo, hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, l'article 5.1.f del Reglament (UE) 2016/679 i els articles 5 i 24 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada. (Generalitat de Catalunya, Departament de Governació i Administracions públiques. Direcció General de Funció Pública); i, si fos el cas per les dades mèdiques, la Llei 21/2000, sobre els drets d'informació relativa a la salut i l'autonomia del pacient i la documentació clínica, i la Llei 41/2002, bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica.
- b) Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, la detecció i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

Localitat i data

Signatura

¹¹ Extret i adaptat de, Departament de Governació, Administracions Públiques i Habitatge. Generalitat de Catalunya. http://governacio.gencat.cat/ca/pgov_ambits_d_actuacio/pgov_funcio_publica/pgov_politiques_socials_i_prevencio/pgov_prevencio_i_salut_laboral/pgov_assetjament_psicologic [Consulta: 15 de juny de 2016].



Annex 5. Recomanacions per a la realització d'entrevistes en situacions d'assetjament laboral (Sílvia Alberich Castellanos. Consultora àmbit igualtat i equitat de gènere)

PRIMERA ENTREVISTA

A la persona que denuncia (víctima)

Presentació de les persones que entrevisten i del procediment en el seu conjunt. Tranquil·litzar la persona i garantir que se l'escoltarà i es recollirà el seu relat, així com la confidencialitat del procés.

- ✓ En primer lloc permetre un relat lliure dels fets.
- ✓ Després demanar aclariment de fets concrets i endreçar el relat conjuntament amb la persona entrevistada.
- ✓ Si escau, explicar en què consisteix el fenomen d'assetjament i ajudar la persona que denuncia a valorar si els fets viscuts es corresponen amb aquest fenomen.
- ✓ Esbrinar si es tracta d'un fet puntual o sostingut en el temps i si els actes d'assetjament han estat o no sistemàtics.
- ✓ Esbrinar si l'assetjament ha estat individual o bé grupal; si hi ha hagut testimonis i quin ha estat el seu paper (suport a la víctima, passiu, suport a qui assetja, etc.)
- ✓ Demanar a la persona que denuncia la seva percepció del risc.
- ✓ Demanar a la persona si compta amb alguna prova (un cop hagi finalitzat el relat dels esdeveniments) i amb testimonis que poguessin corroborar els fets (és convenient facilitar a la persona entrevistada exemples de possibles proves).
- ✓ Informar sobre vies de resolució (internes i externes) i serveis de suport psicològic i jurídic.

La primera entrevista amb la víctima ha de permetre:

- ✓ Identificar elements del relat que puguin ser constitutius d'assetjament (i tipus d'assetjament) i definir la gravetat.
- ✓ Valorar l'existència/nivell de risc i la necessitat d'adopció de mesures urgents.
- ✓ Valorar la viabilitat d'una resolució interna.



Testimonis

Les entrevistes a testimonis s'han de realitzar totes en el mateix dia i, en la mesura que sigui possible, també l'entrevista a la persona denunciada. Les entrevistes amb els testimonis han de:

- ✓ Informar que participen d'un procés d'investigació de fets greus i de l'absoluta confidencialitat del procés.
- ✓ Recollir el relat per, posteriorment, un cop finalitzada l'entrevista, contrastar-ho amb el relat de la persona denunciada i de la persona que denuncia.
- ✓ Filtrar elements rellevants (indicis d'assetjament).
- ✓ Indagar si és un fet puntual o sostingut? És individual o grupal? És l'única vegada que aquesta persona agredeix o ho fa sistemàticament?
- ✓ Explorar la possibilitat de recopilar més material probatori a través de testimonis

Persona presumptament assetjadora

Pel que fa a la persona denunciada, cal:

- ✓ Explicar que se l'ha denunciat per fets greus relacionats amb l'assetjament d'una companya o company. Aclarir sintèticament les acusacions sense revelar dades que vulnerin la intimitat de la víctima.
- ✓ Explicar la confidencialitat del procés i el seu dret a ser assistit o assistida per una persona de la seva confiança.
- ✓ Escoltar el relat de la persona denunciada i respondre a les preguntes que aquesta plantegi sempre que no impliqui posar en risc a la persona denunciant ni a les persones que fan de testimonis.
- ✓ Demanar aclariment de fets narrats per la víctima o per la persona denunciada que siguin considerats rellevants o constitutius d'assetjament.
- ✓ Demanar a la persona denunciada fets probatoris del seu relat i aportació de testimonis, si escau.

SEGONA ENTREVISTA

Persona que denuncia

- ✓ L'objectiu és ampliar i polir el relat una vegada identificats els fets rellevants així com recollir material probatori afegit.



- ✓ També és el moment d'assessorar (i no únicament informar) de possibilitats jurídiques i extrajurídiques (un cop la Comissió ha fet una valoració preliminar del cas).
- ✓ Informar a la víctima de la possibilitat de proposar "mesures cautelars" i conèixer el seu parer sobre les mesures proposades.

Persona presumptament assetjadora

- ✓ Sota demanda expressa de la persona denunciada (presumpte agressor/a) o si la Comissió valora la necessitat d'aclarir alguns fets, es podrà realitzar noves entrevistes a aquesta persona).
- ✓ L'objectiu és/ serà aclarir i ampliar informació així com recollir material probatori afegit.

RECOMANACIONS PER A LA REALITZACIÓ D'ENTREVISTES A POSSIBLES VÍCTIMES D'ASSETJAMENT:

- ✓ Les preguntes han de ser obertes, no han de ser coaccionades ni tendencioses.
- ✓ Cal utilitzar la menor quantitat possible de preguntes que es responguin amb sí/no.
- ✓ Evitar donar a les preguntes un to de qüestionament o agressiu.
- ✓ Formular preguntes concises, fàcils de comprendre i tan clares com sigui possible.
- ✓ Evitar argots tècnics i paraules amb càrrega emocional. Utilitzar un llenguatge comú i termes que la persona entrevistada conegui.
- ✓ Si és viable, incloure un mapa o diagrama per facilitar la formulació de preguntes i les respostes sobre els esdeveniments.
- ✓ Començar per preguntes no controvertides i menys sensibles. Per exemple, demanar a la persona entrevistada que descrigui el seu treball o que descrigui el lloc on treballa.
- ✓ No tallar la narració d'anècdotes, atès que l'ús d'experiències i històries pot ajudar a il·lustrar i atorgar credibilitat a les conclusions.
- ✓ Estar preparat/ada per desviar-se del conjunt de preguntes si és necessari durant l'entrevista per obtenir clarificació o més detalls.



Annex 6. Possibles mesures psicosocials a activar en cas de no comptar amb autorització per endegar el protocol davant possibles situacions d'assetjament

- Realització d'enquestes periòdiques orientades a la detecció de risc d'assetjament.
- Reestructuració organitzativa, per tal de separar persones presumptament involucrades (sempre que no impliqui modificació de condicions laborals).
- Intervenció sobre la cultura de direcció i comandament, tot abordant i corregint formes de fer autoritàries.
- Intervenció sobre la cultura de gènere de l'organització, tot abordant i corregint formes de fer sexistes, homòfobes o transfòbiques.
- Mesures adreçades a potenciar el desenvolupament de recursos personals de caràcter genèric per a fer front a situacions que podrien ser precursoras d'assetjament.
- Establiment i desenvolupament de xarxa de suport, que pugui facilitar suport social a persones afectades.
- Mesures adreçades a l'adquisició d'eines per al control de l'ansietat o la por davant de situacions que resulten amenaçats, afavorint respostes adaptatives.
- Entrenament assertiu: potenciar la capacitat per expressar els sentiments, desitjos i necessitats de manera lliure, clara i inequívoca davant els i les altres, tot defensant els propis interessos i respectant els punts de vista i els interessos de les altres persones.
- Entrenament en tècniques d'afrontament de problemes: identificació i descripció del problema, anàlisi i ponderació de les alternatives de resposta, avaluar els resultats obtinguts.



11. ADRECES D'INTERÈS¹²

- Departament Polítiques Digitals i Administracions Públiques. Generalitat de Catalunya. <http://governacio.gencat.cat/ca/inici/>
- Inspecció de Treball. Generalitat de Catalunya. http://treball.gencat.cat/ca/ambits/inspeccio/activitat/com_actua/
- Institut Català de les Dones. <http://dones.gencat.cat/ca/>
- Oficina de les Dones i LGTBI. Diputació de Barcelona. www.diba.cat/dones
- Secretaria de la Dona CCOO. www.ccoo.cat/dona
- Dones UGT. <http://www.ugt.cat/tag/dones/>
- Gènere / Dones CGT. <http://www.cgtcatalunya.cat/spip.php?rubrique22>
- Mujeres Libres. <http://mujereslibres.cgtvalencia.org/>

¹² Consulta de les pàgines web amb data del 9 de maig de 2019.