

**COL·LEGI OFICIAL DE VETERINARIS DE BARCELONA**

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I INTERVENCIÓ ENFRONT  
SITUACIONS D'ASSETJAMENT EN GENERAL I DE VIOLÈNCIA SEXUAL  
(ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, PER RAÓ D'ORIENTACIÓ  
SEXUAL O PER RAÓ D'IDENTITAT I EXPRESSIÓ DE GÈNERE)**

Data: **25/10/2023**

**Sumari del protocol**

**pàgines**

<b>0.- COMPROMIS DE L'L'ENTITAT.....</b>	<b>3</b>
<b>1.- CONTEXTUALITZACIÓ .....</b>	<b>4</b>
<b>2.- CARACTERISTIQUES I FASES DEL PROTOCOL.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1.- LA TUTELA PREVENTIVA ENFRONT L'ASSETJAMENT .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1.1- Declaració de principis: Tolerància zero .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1.2- Garanties.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1.3- Definició i conductes constitutives d'assetjament .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1.3.1.- Definició d'assetjament laboral i conductes constitutives.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1.3.2- Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1.3.3- Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe i/o gènere.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1.3.4- Definició d'orientació, identitat i expressió de gènere i sexe biològic .....</b>	<b>13</b>
<b>2.1.3.5- Espais d'una l'entitat i Assetjament en l'àmbit digital .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.- EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2.1.- Presentació queixa, activació protocol i tramitació expedient administratiu .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2.2.- La resolució de l'expedient d'assetjament .....</b>	<b>21</b>
<b>2.2.3.- Seguiment.....</b>	<b>22</b>
<b>3.- DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR .....</b>	<b>22</b>
<b>4.- PLA D'ACCIO INTERN: .....</b>	<b>23</b>
<b>ANNEX I: MODEL DE QUEIXA O DENUNCIA INTERNA .....</b>	<b>25</b>
<b>ANNEX II: GLOSSARI DE TERMES .....</b>	<b>26</b>
<b>ANNEX III: GLOSSARI DE TERMES SOBRE EL GènERE.....</b>	<b>28</b>
<b>ANNEX IV REGISTRE I CONTROL DE LLIURAMENT DEL PROTOCOL .....</b>	<b>30</b>

## 0.- COMPROMIS DE L'ENTITAT

Amb el present protocol, l'entitat **COL·LEGI OFICIAL DE VETERINARIS DE BARCELONA** manifesta la seva **tolerància zero** davant la concurrència en tota la seva organització de conductes constitutives de violència sexual i d'assetjament discriminatori, assetjament sexual i qualsevol altra forma de discriminació per raó de sexe, gènere, orientació o identitat i expressió de gènere en l'entorn professional.

En adoptar aquest protocol, volem subratllar el nostre compromís amb la prevenció i actuació enfront tot tipus d'assetjament en qualsevol de les seves manifestacions, vetllant per la igualtat i la no discriminació LGTBI a l'entitat, informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis en la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'entitat, incloses les persones en formació, en pràctiques o en tasques de voluntariat.

Així mateix, l'entitat assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les quals desplaça el seu propi personal, així com a les empreses de les quals procedeix el personal que treballa a la nostra entitat.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder de direcció de l'entitat i, per tant, aquesta no pogués aplicar el procediment en la seva totalitat, s'adreçarà a l'entitat competent per tal que solucioni el problema i, en el seu cas, sancioni la persona responsable, advertint-la que, de no fer-ho, la relació mercantil que uneix ambdues empreses podrà extingir-se.

El protocol serà d'aplicació a les situacions d'assetjament que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix:

- a) en el lloc de treball, inclusivament en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b) en els llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta pren el seu descans o on menja, o en els que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i en els vestuaris;
- c) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;
- d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament);
- e) allotjament proporcionat per la persona ocupadora.
- f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball

Aquest protocol dona compliment a les exigències dels articles 46.2 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; el RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre; l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals; la Llei Orgànica 10/2022 de 6 de setembre de Garantia Integral de la Llibertat sexual; la Llei 15/2022 de 12 de juliol Integral per la Igualtat de tracte i la no discriminació i la Llei 4/2023 de 28 de febrer per la Igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.

En efecte, l'entitat en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i fa pública la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de l'assetjament – sensibilització i informació de comportaments no tolerats per l'entitat, com en la difusió de bones pràctiques i implantació de totes les mesures que siguin necessàries per gestionar les queixes i denúncies que sobre això es puguin plantejar, així com per resoldre segons escaigui en cada cas.

### La Direcció

## 1.- CONTEXTUALITZACIÓ

La **Constitució espanyola** declara que la dignitat de la persona constitueix un dels fonaments de l'ordre polític i de la pau social, reconeixent el dret de tota persona a la no discriminació, a la igualtat de tracte, al lliure desenvolupament de la seva personalitat i a la seva integritat física i moral.

**L'Estatut dels Treballadors**, de forma específica, contempla el dret de les persones treballadores al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció front a l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i front a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de gènere.

La **Llei de Prevenció de Riscos Laborals** estableix que les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, i estableix el deure de protecció de l'entitat i per garantir la seguretat i la salut de les persones treballadores al seu servei, en tots els aspectes relacionats amb el treball.

La **Llei Orgànica 3/2007**, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que les empreses han de promoure condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, incloses les comeses en l'àmbit digital.

La **Llei 15/2022 de 12 de juliol, Integral per la igualtat de tracte i la no discriminació**, desenvolupa l'article 14 de la Constitució Espanyola, i estableix un marc legal adequat per a la prevenció, atenció i eliminació de totes les formes de discriminació, l'impuls de l'aplicació transversal de la igualtat de tracte en la formulació, execució, establint noves garanties en favor de la igualtat i la no discriminació. Als 6 motius de discriminació recollits a la normativa europea (sexe, origen racial ètnic, discapacitat, edat, religió o creences i orientació sexual), incorpora expressament els de malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, identitat sexual, expressió de gènere, llengua i situació socioeconòmica.

La **Llei Orgànica 10/2022 de 6 de setembre, de Garantia integral de la llibertat sexual**, més coneguda com la llei del sí és sí, estableix mesures de prevenció i sensibilització contra les violències sexuals en tots els àmbits educatiu, sanitari, digital, publicitari, laboral de l'Administració Pública així com en llocs residencials i de privació de llibertat i integra la perspectiva de gènere a l'entitat dels espais dels seus centres de treball amb la finalitat aquests siguin segurs i accessibles per a totes les treballadores. Entre aquestes mesures de prevenció trobem en l'àmbit laboral l'obligatorietat d'implementar un protocol (article 12) adoptant mesures preventives i adequades encaminades al cessament de les situacions discriminatòries incloses específicament les conductes sofertes en l'àmbit digital i promoure la sensibilització oferint formació per la protecció integral contra les violències sexuals a tot el personal de l'entitat.

La **Llei 4/2023 de 28 de febrer per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI** té per objecte garantir i promoure el dret a la igualtat real i efectiva de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (LGTBI) així com de les seves famílies, erradicant les situacions de discriminació per assegurar plena llibertat respecte l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar incloent en l'àmbit laboral com a possibles causes de discriminació de les persones treballadores per compte aliena l'orientació i identitat sexual, l'expressió de gènere i les característiques sexuals.

## **2.- CARACTERISTIQUES I FASES DEL PROTOCOL**

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb el qual s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins el moment, l'entitat implanta un procediment de prevenció i actuació enfront qualsevol tipus d'assetjament amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com actuar, de forma integral i efectiva, davant qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu de qualsevol tipus d'assetjament que engloba aquest protocol.

I és per aquest motiu que aquest protocol, encara els tres tipus de mesures establertes a l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

1. Mesures preventives, amb declaració de principis, definició de l' assetjament sexual i/o per raó de sexe o gènere o qualsevol altres formes de discriminació, assetjament i violència a l'entorn professional i identificació de conductes que poden ésser constitutives d'assetjament.
2. Mesures proactives o procedimentals d'actuació enfront de l'assetjament per donar via a les queixes o denúncies que poguessin produir-se i les mesures cautelars i/o correctives aplicables.
3. Identificació de mesures reactives davant l' assetjament i si s' escau, el règim disciplinari.

### **2.1.- LA TUTELA PREVENTIVA ENFRONT L'ASSETJAMENT**

#### **2.1.1- Declaració de principis: Tolerància zero**

L'entitat formalitza la següent declaració de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal de l'entitat i les conductes que no resulten tolerables a l'entitat.

Aquest procediment resulta aplicable a tot comportament constitutiu de violència sexual, d'assetjament discriminatori, sexual i qualsevol altra forma de discriminació per raó de sexe, gènere, orientació o identitat o expressió de gènere que pugui manifestar-se a l'entitat.

L'entitat, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir, l'assetjament a l'entorn laboral de forma que si ocorre, assegurar es disposa dels procediments adequats per tractar el problema i evitar que se'n pugui repetir. Amb aquestes mesures es pretén garantir a l'entitat un entorn laboral lliure d'assetjament i no discriminació, on totes les persones resten obligades a respectar la seva integritat i dignitat en l'àmbit professional i personal.

L' assetjament és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta diversos interessos jurídics entre els quals destaca la dignitat de la persona treballadora com a positivització del dret a la vida i a la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, amb tot, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment, un dany a altres interessos jurídics diferents com són la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut etc., però tot i això, serà sempre per definició, contrari a la dignitat. L'assetjament genera sempre una afectació a la dignitat de qui el pateix i és constitutiu de discriminació.

En l'àmbit de l'entitat no es permetran ni toleraran conductes que puguin ésser constitutives d'assetjament en qualsevol de les seves manifestacions.

L'entitat sancionarà tant a qui incorri en una conducta ofensiva com a qui la promogui, fomenti i/o toleri.

Tot el personal de l'entitat té l'obligació de respectar els drets fonamentals de totes les persones de l'entitat, així com d'aquelles persones que hi prestin serveis i, especialment, s'abstindrà de tenir comportaments que resultin contraris a la dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

No obstant això, d'entendre la persona que està essent assetjada o de tenir coneixement d'una situació d'assetjament, qualsevol persona treballadora tindrà opció, mitjançant queixa o denúncia interna i amb les màximes garanties de confidencialitat i protecció de les seves dades, d'activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid per la seva erradicació i reparació d'efectes.

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se la concurrència d'assetjament, l'entitat sancionarà a qui correspongui, comproment-se a fer ús de tot el seu poder de direcció i sancionador per a garantir un entorn de treball lliure de violència sexual, de conductes discriminatòries sexistes i per raó de sexe i gènere, orientació o identitat sexual i adequat als principis de seguretat i salut en el treball.

### 2.1.2- Garanties

El recurs a aquest protocol no impedeix que qualsevol persona compresa en el seu àmbit d'aplicació pugui acudir en tot moment a la via jurisdiccional per a exercir el seu dret a la tutela judicial efectiva.

El procediment que es recull en aquest Protocol respecta en tot cas les següents garanties:

- **Protecció de la dignitat, integritat i intimitat de les persones afectades.** L'entitat adoptarà totes les mesures pertinents que garanteixin la protecció de la dignitat, integritat física i moral, i intimitat de les persones afectades, incloses a les presumptament autories i víctimes. Quan sigui necessari, s'intervindrà per impedir que les situacions de victimització es mantinguin en el temps.
- **Imparcialitat.** El procediment garantirà un tractament imparcial de totes les parts afectades, respectant el dret de la presumpta víctima a declarar el menor número de vegades possible. Tota persona que intervingui en el mateix ho farà de bona fe, cooperant en l'esclariment dels fets.
- **Presumpció d'innocència.** Es garantirà el dret a la presumpció d'innocència de la persona presumptament autora dels fets controvertits, havent-se de desvirtuar la mateixa més enllà de tot dubte raonable per les parts intervinents.
- **Diligència i celeritat.** El procediment està presidit pel principi de celeritat. La investigació i la resolució dels expedients es realitzaran amb diligència i sense dilacions indegudes, de forma que la seva finalització es pugui produir en el menor temps possible atenent a les circumstàncies del cas.
- **Confidencialitat.** Totes les persones que intervenen en el procediment tindran l'obligació de guardar una estricta confidencialitat sobre el mateix i no podran fer cap ús de la informació obtinguda en aquest context.
- **Tutela del dret al desenvolupament de l'activitat laboral.** Durant tot el procediment es protegirà la salut laboral i el dret al desenvolupament de l'activitat laboral de la persona reclamant. Així mateix, es vetllarà perquè cap persona implicada en el procediment pateixi per aquest motiu represàlies en l'àmbit laboral.

- **Dret a la protecció de les dades.** La protecció de les dades de caràcter personal que es generin en aplicació d'aquest Protocol es regirà per la Llei Orgànica 3/2018 de 5 de desembre, de Protecció de les Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals.

### 2.1.3- Definició i conductes constitutives d'assetjament

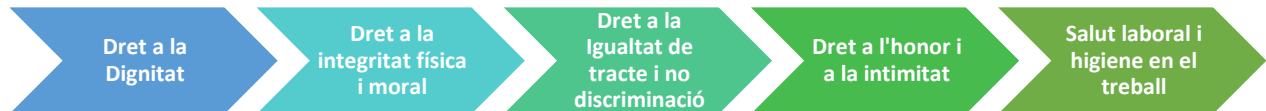
#### 2.1.3.1.- Definició d'assetjament laboral i conductes constitutives

##### Definició d'assetjament (en l'àmbit laboral):

Entenem per assetjament una conducta, acte, declaració o sol·licitud que pot considerar-se humiliant, intimidatòria o violenta, amb l'objectiu d'atemptar contra la dignitat d'una persona a l'entorn laboral. Aquest assetjament és conegut com l'assetjament moral i psicològic o "mobbing". Definit com a tota conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi **de forma prolongada en el temps** sobre una persona dins **l'àmbit laboral**, manifestada a través de **reiterats** comportaments, fets, ordres o paraules la finalitat de les mateixes sigui desacreditar, desconsiderar o aïllar una persona amb l'objectiu d'aconseguir un auto-abandonament del treball produint un dany progressiu i continu en la seva dignitat o integritat psíquica.

Serà circumstància agreujant si la persona que exerceix l'assetjament ostenta alguna forma d'autoritat jeràrquica a l'estructura de l'entitat sobre la persona assetjada.

Drets protegits en joc:



L'assetjament laboral té diferents modalitats:

- **Abús del poder de direcció constitutiu d'assetjament (descendent):** Conducta dirigida per les persones responsables de l'entitat, en l'exercici de les seves funcions, dirigida a una persona treballadora o grup de persones, que constitueix una desviació dels objectius i fins propis de l'entitat i direcció (desviació de poder). Suposa un perjudici a la consideració deguda a la dignitat i integritat física d'una persona treballadora.
- **Tracte vexatori constitutiu d'assetjament:** No hi ha un ús abusiu de les facultats directives, sinó que el representant de l'entitat o altres persones treballadores realitzen conductes reiterades o rellevants que vulnereu el dret a la dignitat de la persona afectada.
- **Assetjament discriminatori:** Quan les conductes d'abús d'autoritat i tracte vexatori tenen un mòbil discriminatori.

La Llei 15/2022 integral per la igualtat de tracte i la no discriminació introdueix nous conceptes d'assetjament que s'han de conèixer:



- **Discriminació Directa:** refereix a la denegació d'ajusts raonables a les persones amb discapacitat, entenent ajusts les modificacions i adaptacions necessàries i adequades de l'ambient físic, social i actitudinal que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda. L'objectiu d'aquesta definició és facilitar l'accessibilitat i la participació i garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o exercici, en igualtat de condicions amb la resta de les persones. Un exemple seria denegar la conversió del contracte a temps parcial a jornada complerta per baixa d'embaràs de risc.
- **Discriminació Indirecta:** apareix quan una pràctica, decisió, criteri sobre quelcom ocasiona o pot ocasionar a una o vàries persones una desavantatge particular respecte altres persones respecte les causes previstes a l'article 2.1 de l'esmentada llei<sup>1</sup>. Un exemple seria el requisit d'estatura mínima i diferent per a homes i dones per l'accés al Cossos Nacionals de Policia (STS 1000/2022 14/7/2022).
- **Discriminació per associació:** quan una persona o grup al qual s'integra donada la seva relació sobre la qual recau alguna de les causes de l'article 2.1 (relacionades al peu de pàgina), és objecte d'un tracte discriminatori. Per exemple, denegar la llicència per hospitalització de la germana per part.
- **Discriminació per error:** quan es basa en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la/les persona/es discriminada/es. Per exemple, quan una persona treballadora pateix un accident laboral i el mateix dia és acomiadat perquè la part empresària considera que restarà discapacitat.
- **Discriminació múltiple:** quan una persona és discriminada de manera simultània o consecutiva per dos o més causes de les relacionades al peu de pàgina. Per exemple, discriminació a una dona nigeriana que es dedicava a la prostitució, per la triple condició de sexe, raça i ocupació.
- **Discriminació interseccional:** quan concorren diverses de les causes esmentades generant una forma específica de discriminació. Per exemple, no renovar el contracte a dos treballadores d'origen magrebí perquè un amic de la part empresària li diu que per la seva cultura, aquestes dones solen tenir molts fills i contínuament demanaran la baixa per maternitat.
- **Assetjament discriminatori:** constitueix assetjament qualsevol conducta realitzada per raó d'algunes de les causes relacionades l'objectiu de la mateixa o la seva conseqüència sigui atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en el qual s'integra i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Distingim a títol d'exemples quines conductes són susceptibles d'assetjament en l'entorn professional i quines conductes no són constitutives d'assetjament per manca d'alguns dels requisits segons diversa jurisprudència:

---

<sup>1</sup> Per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.



Sí és assetjament	NO és assetjament
Falta d'ocupació efectiva continuada o donar ocupació en tasques inútils o mancades de valor	L'exercici normal del poder disciplinari i les amonestacions sense desqualificar per no haver realitzat bé la feina
Dictar/donar ordres d'impossible compliment	Incidents aïllats (excepte l'assetjament sexual i/o per raó de sexe)
Accions continuades de represàlies front a persones treballadores que han presentat queixes o denúncies	Conflicte personal, conflictes durant les vagues, protestes, conflictes sindicals
Insultar o menysprear repetidament	Estrès laboral / síndrome burn-out. Pressions per augmentar la jornada o realitzar determinades tasques
Reprendre a la persona treballadora reiteradament davant d'altres persones	Discrepàncies amb la direcció, comandaments directes o altres persones companyes
Difondre rumors falsos sobre la seva feina o vida privada amb l'objectiu de menyscabar la seva imatge i reputació	Conflictes puntuals amb l'entitat i actes puntuals discriminatoris
Impedir trasllats o ascensos amb la clara intenció de coartar els seus moviments o quan se li amaga informació rellevant per a la realització del seu treball de forma correcte	Assetjament fals (simulació) o bé, conductes despòtiques dirigides indiscriminadament a diverses persones treballadores
L'assetjament motivat per creences religioses, polítiques, motius sindicals, sexe o orientació sexual, dones embarassades o maternitat, edat, estat civil, origen ètnia o nacionalitat, discapacitat	Modificacions substancials de condicions de treball sense causa i sense seguir el procediment establert, així com l'exercici arbitrari del ius variandi

### 2.1.3.2- Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual

#### Definició d' assetjament sexual

Se'ns perjudici del que estableix el Codi Penal, als efectes d'aquest protocol, constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

A diferència de l'assetjament psicològic en l'àmbit professional (laboral), l'assetjament sexual el constitueix "qualsevol comportament", encara que el mateix no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica. Una acció puntual és suficient.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/da (assetjament vertical).

Les definicions expressades en diferents normes o sentències poden diferir en alguns detalls però totes incorporen els mateixos elements clau:

- Absència de incredibilitat subjectiva: derivada de les relacions assetjador/assetjada que pogués conduir a deduir l'existència d'un mòbil de ressentiment, enemistat, venjança, etc que pugui privar a la declaració de certesa.
- Versemblança: s'han de constatar les corroboracions
- Comportament no desitjat per la persona que el rep
- Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals

Tot assetjament sexual es considerarà discriminatori.

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

A títol d' exemple i sense ànim excloent ni limitatiu, podrien ésser constitutives d'assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

#### **Conductes verbals:**

- Actes d' insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual;
- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona
- Flirteigs ofensius;
- Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens;
- Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials no desitjades.
- Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual, bromes sexuals obscenes
- Fer demandes de favors sexuals

#### **Conductes no verbals:**

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos.
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.
- Fer mirades lascives al cos
- Fer gestos obscens
- Gravar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionades amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals
- Enviar correus electrònics, cartes, notes, o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà inclosos els digitals

#### **Comportaments Físics:**

- Contacte físic deliberat i no demanat ni consentit, abraçades o petons no desitjades, acostament físic excessiu i innecessari.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona

### **Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual**

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual es pot diferenciar l'assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual que consisteix en forçar la víctima a elegir entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball, que afectin l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria.

En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà aquella que tingui poder, directe o indirecte, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

### **Assetjament sexual ambiental**

En aquest tipus d'assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d'actituds i comportaments no desitjats de naturalesa sexual. Pot ésser realitzat per qualsevol membre de l'entitat, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera a l'entorn de treball.

## **2.1.3.3- Definició i conductes constitutives d'assetjament per raó de sexe i/o gènere**

### **Definició d' assetjament per raó de sexe i/o gènere**

Constitueix assetjament per raó de sexe i/o gènere 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.

Tot assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere es considerarà discriminatori.

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions tenen que ser realitzades de forma continua i sistemàtica.

També es pot donar assetjament horitzontal o vertical.

Per apreciar que efectivament, en una realitat concreta, concorre una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, es requereix la concurrència d'una sèrie d'elements conformadors d'un comú denominador, entre els quals destaquen:

- a) Comportament no desitjat/ no volgut per la persona que el rep
- b) Es relaciona amb el sexe d'una persona. Podem distingir aquells atemptats contra la dignitat:
  - D'una treballadora només pel fet de ser dona
  - D'una treballadora només pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat

- D'un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per la conciliació de la vida personal i laboral
- c) Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu
- d) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
- e) Que no es tracti d'un fet aïllat.

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

### **Conductes constitutives d' assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere**

A tall d' exemple, i sense ànim exclouent o limitatiu, les que segueixen són una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits posats de manifest en el punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament per raó de sexe en el treball de produir-se de manera reiterada.

#### **Atacs amb mesures organitzatives**

1. Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats.
2. Qüestionar i desautoritzar les decisions de la persona.
3. No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants.
4. Negar o ocultar els mitjans per realitzar la feina o facilitar dades errònies.
5. Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda.
6. Ordres contradictòries o impossibles de complir.
7. Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar arxius de l' ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc.
8. Amenaces o pressions a les persones que donen suport a l' assetjada.
9. Manipulació, ocultament, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona.
10. Negació o dificultats per a l' accés a permisos, cursos, activitats, etc.

#### **Actuacions que pretenen aïllar el seu destinatari o destinatària**

1. Canviar la ubicació de la persona separar-la dels seus companys i companyes (aïllament).
2. Ignorar la presència de la persona.
3. No dirigir la paraula a la persona.
4. Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona.
5. No permetre que la persona s'expressi.
6. Evitar tot contacte visual.
7. Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).

### **Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima**

1. Amenaces i agressions físiques.
2. Amenaces verbals o per escrit.
3. Crits i/o insults.
4. Trucades telefòniques causant temor.
5. Provocar la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
6. Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar la persona.
7. Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences.
8. Exigir a la persona realitzar treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.

### **Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional**

1. Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.
2. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
3. Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar mots, etc.
4. Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

### **Formes d'expressió d'assetjament per raó de sexe a causa de l'embaràs o el permís per naixement i cura de menor**

1. Exigir o pressionar a les dones embarassades per a que trobin elles mateixes la persona per a cobrir la seva absència.
2. Rebre un pitjor tracte per acollir-se a aquest tipus de permís que el rebut per persones que tenen altres tipus de permisos o baixes.
3. Intentar dissuadir o posar traves per agafar el permís legalment establert
4. Penalitzar, discriminar o fer burla per acollir-se al permís per naixement i cura de menor, optar per la jornada reduïda, o no prolongar el treball fora de l'horari laboral establert.
5. Denegar una baixa per embaràs o maternitat/paternitat
6. Penalitzar o discriminar a les dones en el moment de reincorporar-se a la feina després d'un permís de naixement i cura de menor

#### **2.1.2.4- Definició d'orientació, identitat i expressió de gènere i sexe biològic**

**GENERE:** És una construcció social i cultural binària, comunament associada al sexe biològic. És el que la societat espera dels homes i les dones.

**IDENTITAT DE GÈNERE:** és la vivència del gènere tal i com cada persona la sent, és per això que pot o no correspondre amb el sexe biològic.

Es troba entre Dona, Home i Queer de gènere. El terme "Queer" s'utilitza per a referir-se a les persones que no s'identifiquen amb els gèneres dintre del tradicional binari d'home i dona o no són heterosexuales, i les persones Trans en són una evidència. Les persones Trans són aquelles que no s'identifiquen amb el gènere que els hi van assignar en néixer basant-se en els seus genitals. Però, a més a més no tenen perquè identificar-se només com a homes o com a dones, hi ha gent que té una identitat de gènere no-

binària i que no s'identifiquen ni com a home ni com a dona, o com als dos, o infinites possibilitats un cop desmuntat el binarisme del gènere.

**ORIENTACIÓ AFECTIVA - SEXUAL:** Orientació és l'atracció física, emocional, eròtica, afectiva i espiritual que sentim cap a una altra persona. La norma social estesa és la presumpció de l'heterosexualitat. L'heterosexualitat és la pega que manté ben lligat el sistema sexe-gènere i el sexisme que d'ell se'n deriva. La correlació perfecte d'aquest sistema és, són homes molt homes i per tant heterossexuals, i dones molt dones i per tant heterossexuals. Però es pot anar encara més enllà, la major norma que refereix a la sexualitat és la presumpció d'existència de desig sexual.

La realitat és que l'orientació del desig és molt plural i molt diversa, hi ha des de persones que no en tenen (asexualitats), fins a persones que només desitgen un tipus de cossos (homo- i heterossexualitats), i persones que els és igual una mica tot (plurisexualitats).

**EXPRESSIO DE GÈNERE:** és com la persona demostra el seu gènere al món pel seu nom, per la seva forma de vestir-se, comportar-se i interactuar (Femení, Androgin, Masculí).

És la part visual: els rols, els comportaments, la roba, la gestualitat, la forma d'ocupar els espais, de parlar. És amb l'expressió de gènere que ens reconeixem, i és a través de l'expressió de gènere per on arriben també gran part de les violències cap a aquelles persones que s'escapen a aquest sistema.

Moltes vegades quan algú rep l'insult de *marica* o *marimacho*, per exemple, no sol ser perquè l'hagin vist fer-se un petó amb algú, sinó perquè hi ha quelcom a la seva expressió de gènere que ha fet que la persona agressora li assumeixi una determinada orientació sexual. A la nostra societat estan molt dividits i diferenciats els rols i els comportaments que associem a la masculinitat i els que associem a la feminitat, i per tant també estan molt castigades totes aquelles persones que escapen a aquesta diferenciació.

Es tendeix a assumir que una persona que s'identifica com a home ha de ser masculí, i quan no ho és no només serà objecte de crítiques i violències sinó que a més, se li associarà un desig sexual homosexual i això no té perquè ser així. Un home pot ser molt femení i heterossexual, i estar molt segur de que és i s'identifica com a home, igual que una dona pot ser molt masculina i heterossexual i estar molt segura de que és i s'identifica com a dona.

**SEXE BIOLÒGIC:** es refereix als òrgans, hormones i cromosomes que són quantificables objectivament (Dona, Intersexe, Home)

Analitzar el món i en concret analitzar el sistema sexe-gènere amb la mirada posada en la diversitat humana evidencia que aquestes correlacions que hem pres com a normes socials no són naturals.

La simple existència de persones que no encaixen en les categories d'aquest sistema ens hauria de fer veure com a societat que aquesta organització del gènere sorgeix d'una construcció social i cultural.

A més al llarg de la història i en diferents territoris del món hi ha hagut formes molt diverses d'entendre el gènere, cosa que ens hauria d'ajudar a reforçar la idea de que les violències que patim arrel d'aquest sistema les hem d'erradicar.

És important també evidenciar que tot i que les persones més vulnerables a les conseqüències del sistema sexe-gènere siguin aquelles que no hi encaixen (persones intersex, trans, gais, lesbianes, plurisexuals, etc), aquest genera un marc molt estret i constrenyent on moltes persones no s'hi senten còmodes. Per això també creiem necessari parlar de diversitat sexual i de gènere i no tant d'identitats concretes, perquè

desmuntar aquest marc estret va a favor de totes les persones i no només aquelles a qui afecta més visiblement.

Tenir present la perspectiva de gènere quan analitzem el sistema sexe-gènere vol dir entendre que les desigualtats entre home-dona també sorgeixen d'aquest sistema, perquè és aquí on comença la divisió de les persones que acaba situant els homes per sobre de les dones. És per això que s'ha de tenir especial cura de no reproduir esquemes patriarcals quan parlem de sexualitat, i tenir en compte les especificitats que sorgeixen en interseccionar el gènere amb aspectes sobre sexualitat o identitat. No és el mateix ser un home trans que una dona trans, igual que no és el mateix ser lesbiana que ser gai.

Una mirada interseccional ens serveix per no caure en errors com aquests.

L'entitat és oberta a la diversitat i mitjançant el present definim i duem a terme accions per afavorir la situació de les persones LGTBIQ+, tant dintre com fora de l'entitat. Desenvolupar un pla d'acció sobre la diversitat sexual i de gènere a l'entitat cal pensar que les persones beneficiàries d'aquest pla no seran només les persones que escapen a la norma, sinó el conjunt de les persones treballadores de l'entitat i la societat general sobre qui l'entitat té efecte. Perquè una societat diversa i amb menys desigualtats per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere és una societat millor per tothom.

Aquest protocol el que busca és oficialitzar l'actitud de l'entitat sobre la diversitat i establir actuacions que serveixin tant per facilitar el rol de l'entitat vers situacions noves o venidores com per donar a conèixer la nostra posició a les persones treballadores de la nostra organització, incloent les persones col·laboradores i externes que tinguin relació amb la nostra l'entitat.

### **2.1.3.5- Espais d'una l'entitat i Assetjament en l'àmbit digital**

Les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) són el conjunt de recursos, eines, equips, programes informàtics, aplicacions i xarxes, que s'utilitzen pel processament, administració i distribució de la informació com: veu, dades, vídeo i imatges.

La seva funció principal és facilitar l'accés a la informació fàcil i ràpida en qualsevol format, mitjançant la digitalització de la informació per emmagatzemar-la en grans quantitats o tenir accés encara que sigui en dispositius llunyans.

El desenvolupament d'internet i de les eines i aplicacions digitals (xarxes socials, missatgeria instantània o correu electrònic en dispositius intel·ligents) i l'extensió del seu ús, comporta que s'utilitzin de forma habitual tant en l'esfera personal com en l'àmbit laboral.

Es consideren espais d'una l'entitat:

- Els centres de treball propis
- Els centres de treball aliens on es desenvolupi activitat laboral pròpia
- Mitjans digitals corporatius: Xarxes socials corporatives; aplicacions de missatgeria; correu electrònic i plataformes internes; webs i plataformes de publicitat i comunicació externa.



L'ús de les TICs en l'àmbit digital, més enllà dels beneficis que aporten, poden ésser una forma habitual de comissió d'infraccions i de fets tipificats com a delictes.

Expressions com ciberassetjament, ciberbullyng, sexting o phishing , que ens va resultant cada cop més familiars, són termes en anglès que identifiquen situacions d'assetjament, amenaces, coaccions, revelació de secrets, delictes sexuals, violència de gènere o estafes.

Detallem alguns conceptes de conductes o tipus d'assetjament que es poden donar en l'àmbit digital:

**Sexting sense consentiment:** el terme sexting és el resultat de la contracció de sex (sexe) i texting (enviament de missatges), i s'utilitza per denominar l'intercanvi de missatges o material online amb contingut sexual.

**Extorsió:** passa quan una persona fa xantatge a una altra amb l'amenaça de publicar contingut audiovisual o informació de caràcter sexual.

**Pornografia no consentida:** es refereix a l'emmagatzemat, publicació i/o distribució d'elements audiovisuals (fotografies, vídeos, etc) de caràcter sexual sense el consentiment d'alguna de les persones participants.

**Difusió d'actes de violència sexual a través de mitjans tecnològics:** a més de la pornografia no consentida, es poden difondre diversos actes de violència sexual mitjançant mitjans digitals: agressions sexuals, assetjament al carrer, etc.

### **Conductes constitutives de violència sexual comesa en l'àmbit digital:**

Exemples de conductes constitutives de ciberassetjament pel tractament il·lícit de dades personals:

- Gravació d'imatges degradants que afectin a la intimitat de les persones treballadores i en particular però no de forma exclusiva, a la vida i la llibertat sexual de les persones.
- Difusió d'imatges o vídeos de contingut sexual entre les persones, ja es tracti de l'enviament per qui les hagi rebut de forma legítima o de la mera difusió en les xarxes socials d'imatges o vídeos de terceres persones.
- Publicació o difusió de missatges o contingut audiovisual (imatges, memes, etc.), que tinguin per objecte menyscabar la dignitat d'una persona treballadora i crear un entorn humiliant o hostil, especialment però no de forma exclusiva, quan suposin insinuacions relatives a la vida sexual de la persona.
- Publicació o difusió de comentaris despectius, acudits ofensius o desmèrit de la vàlua professional d'una persona treballadora en xarxes de missatgeria instantània o xarxes socials ja tinguin un caràcter sexual (constitutius d'assetjament sexual), ja estiguin relacionats amb el sexe de la persona treballadora (assetjament per raó de sexe) o la seva orientació o identitat sexual, ja tinguin un caràcter general (assetjament laboral).
- L'enviament de missatges o insinuacions ofensives de caràcter sexual realitzades per xarxes de missatgeria instantània o xarxes socials.

- La difusió d'insults o de rumors falsos, manifestacions d'odi, abús o tòxiques fent ús de xarxes de missatgeria instantània o xarxes socials.

#### Infraccions i delictes:

- Quan s'accedeix, sense autorització, a informació d'altres persones o es difon sabent que ha estat obtinguda de forma il·lícita, a més de vulnerar la seva intimitat, es pot estar cometent un delictes de descobriment i revelació de secrets.
- Però també quan la informació s'obté de forma lícita, per exemple, quan es publica a internet fotografies o gravacions íntimes de persones, de vídeos o d'àudios que, encara que s'hagin realitzat amb el seu consentiment i sense que ningú més fos present, no es té permís per a difondre-les després, o quan s'obtenen de les pròpies persones interessades o d'altres persones, però sense cap permís de les mateixes per a divulgar-les. És el que es coneix com a sexting, que propicia altres conductes també delictives com l'assetjament o les amenaces i les coaccions.

Aquestes conductes afecten igualment a la privacitat de les persones i al seu dret a la protecció de les dades, per aquest motiu encara que aquests fets i conductes no fossin considerats com a delictes, sí que constituïran una infracció a la normativa de protecció de les dades.

#### Com evitar cometre delictes en l'àmbit digital?

Quan a internet difonem informació d'altres persones hem de ser conscients de la transcendència i conseqüències que això pot tenir, i dels danys que es poden causar a aquestes persones. Per aquest motiu és convenient tenir present:

- No utilitzar la informació personal de tercers a internet, sense el seu consentiment. Si es vol utilitzar s'ha de demanar permís previ a la persona titular.
- Qui hagi obtingut informació d'altres persones amb el seu consentiment, per exemple, mitjançant fotografies o vídeos en les que apareix, no significa que puguem fer el que vulguem amb aquestes dades personals.
- El que es publica a internet, com fotografies, vídeos o àudios de persones, queda fora del control de qui ho publica.
- Tot el que es publica a internet deixa rastre, encara que sembli que és anònim. La informació que donem de nosaltres mateixos i les que les demés persones donen de nosaltres va creant una identitat digital.

#### Com evitar ésser víctimes en l'àmbit digital?

- Actualitzar regularment el sistema operatiu i el software instal·lat a l'equip, instal·lar antivirus i actualitzar-lo amb freqüència.
- Navegar per pàgines web segures i de confiança i fer ús de contrasenyes segures
- Tenir cura quan utilitzem programes d'accés remot. A través d'internet i mitjançant aquests programes, és possible accedir a un ordinador des de un altre dispositiu situat a distància.
- Posar especial atenció en el tractament del correu electrònic, doncs és una de les eines més utilitzades per a dur a terme estafes, introduir virus, etc., per aquest motiu: no obrir missatges de correus de remitents desconeguts; desconfiar dels correus mitjançant els mateixos les entitats

bancàries o llocs de venda online, sol·liciten contrasenyes o informació confidencial entre d'altres; fer ús d'algun tipus de software anti-spam per a protegir la compte de correu electrònic de missatges no desitjats.

### **Conductes constitutives de violència sexual comesa en l'àmbit digital:**

Refereixen a una sèrie de conductes de violència sexual ( assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual o per raó d'identitat i expressió de gènere), quan aquestes es realitzen a través de mitjans digitals mitjançant la gravació, difusió o publicació de missatges o imatges que afecten a la intimitat o llibertat de la víctima en l'àmbit digital.

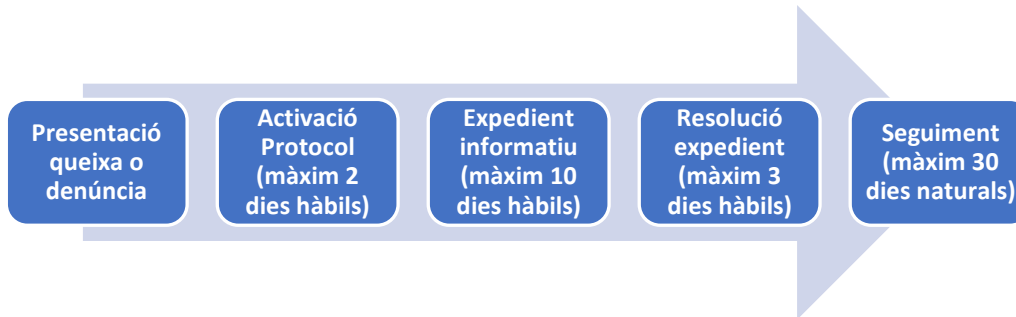
Les anteriors modalitats de violència i assetjament poden donar-se entre persones d'igual o diferent nivell jeràrquic, tinguin o no una relació de dependència dins l'estructura orgànica de l'entitat o centre de treball, sempre que hi hagi una posició de poder.

S'entén que aquestes conductes es produiran, tant quan s'envii a la pròpia persona afectada continguts degradants que atemptin contra la seva dignitat, com quan es difongui aquesta informació, especialment vídeos o imatges, si de la seva naturalesa es pot deduir un atemptat contra la dignitat i la llibertat sexual de les persones.

## 2.2.- EL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

De manera esquemàtica, les fases i terminis màxims per a dur a terme el procediment d'actuació són les següents:

El procediment detallat serà:



### 2.2.1.- Presentació queixa, activació protocol i tramitació expedient administratiu

L'entitat designa a **ELENA OLLER SAUTES** i **IGNASI DURALL RIVAS**, com a persones de referència perquè tramitin qualsevol queixa o denúncia que es rebí en matèria d'assetjament, assetjament sexual i/o per raó de sexe en el treball, la investigui i en faci el seguiment.

Als efectes oportuns s'informarà a totes les persones que presten serveis dins l'entitat d'aquestes designacions detallant, de forma clara i concisa, la via a emprar perquè les persones puguin fer arribar aquestes queixes o denúncies a la persona de referència.

Les denúncies **no** podran ser anònimes i les podrà presentar tant la persona que es senti assetjada com la persona que sigui coneixedora d'aquesta situació.

Les bústies de correu electrònic on adreçar-se i comunicar les queixes o denúncies en aquesta matèria són [dejuridic@covb.cat](mailto:dejuridic@covb.cat) i [idurall@covb.cat](mailto:idurall@covb.cat)

Només les persones designades per tramitar el protocol tindran accés als correus que a aquests efectes es remetin.

S'ha de garantir la confidencialitat d'aquestes denúncies. Rebuda la denúncia, la persona de referència encarregada de tramitar-la donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

Un cop es rebí la queixa o denúncia mitjançant el correu electrònic referenciat i en el termini màxim de 2 dies laborables, s'activarà el procediment per a la seva tramitació.

Qualsevol queixa, denúncia o reclamació que es planteji tindrà presumpció de veracitat.

La persona de referència de la queixa o denúncia d'assetjament realitzarà una investigació ràpida i confidencial en el termini de 10 dies laborables. Durant el curs de la mateixa escoltarà les persones

afectades i testimonis que es proposin (si és el cas) i requerirà de tota la documentació que sigui necessària, se'ns perjudici del que es disposa a la normativa de protecció de dades de caràcter personal en quant a la documentació reservada.

Les persones que siguin requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible.

En tot cas, es garantirà la imparcialitat de la seva actuació, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, s'haurà d'abstenir d'actuar i ho haurà de comunicar a l'entitat perquè la substitueixi. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produís l'abstenció, podrà demanar-se, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació de l'esmentada persona.

Durant la tramitació de l'expedient es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança.

El procediment ha de ser el més àgil i eficaç possible i protegir, en tot cas, la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, així com el dret de contradicció de la persona denunciada.

Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte, i amb el degut respecte vers la persona denunciant com la víctima qui, en cap cas, podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu i respecte la persona denunciada, en cap cas es presumirà la seva culpabilitat d'inici.

Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació de confidencialitat i de guardar sigil al respecte de tota la informació a la qual tinguin accés.

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la persona instructora, la direcció de l'entitat adoptarà les **mesures cautelars necessàries** conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que les esmentades mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades.

Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció de l'entitat separarà a la presumpta persona assetjadora de la víctima.

Finalitzada la investigació, la persona de referència que ha tramitat l'expedient elaborarà un informe en el qual es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i/o recavades concloent si, en la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament, assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i segons el mateix:

- a) Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, en les conclusions de l'informe, la persona instructora instarà l'entitat a adoptar les mesures sancionadores oportunes, podent fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.
- b) Si de la prova practicada no s'aprecien indicis d'assetjament, farà constar a l'informe que de la prova expressament practicada, no es pot apreciar la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Si, tot i no existir assetjament, troba alguna actuació inadequada o una situació d'una situació de conflicte, que de continuar repetint-se en el temps, podria acabar derivant en assetjament, ho comunicarà igualment a la direcció de l'entitat, suggerint l'adopció de totes les mesures al respecte que resultin pertinents per posar fi a aquesta situació.

Cap de les actuacions impedirà que les persones implicades puguin sol·licitar les actuacions judicials, administratives o de qualsevol tipus que els resultin adequades.

### **2.2.2.- La resolució de l'expedient d'assetjament**

La direcció de l'entitat un cop rebí les conclusions de la persona instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de 3 dies laborables, essent l'única capacitada per decidir al respecte.

La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la persona instructora.

A la vista de l'informe de conclusions elaborat per la persona instructora, la direcció de l'entitat procedirà a:

- a) Arxivar les actuacions, aixecant acta al respecte.
- b) Adoptar totes les mesures que estimi oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la persona instructora del procediment d'assetjament. A mode exemplificatiu poden assenyalar-se entre les decisions a adoptar per l'entitat, les següents:
  - a. Separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas no s'obligarà la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'entitat.
  - b. Se'ns perjudici del que estableix el punt anterior, si s'escau, i en funció dels resultats de la investigació, es sancionarà a la persona agressora aplicant el quadre d'infraaccions i sancions previst en el conveni col·lectiu d'aplicació a l'entitat o, si s' escau, a l'article 54 ET.

Entre les sancions a considerar per aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:

1. trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació
2. suspensió de sou i feina
3. la limitació temporal per ascendir
4. l'acomiadament disciplinari

Si la sanció a la persona agressora no és l'extinció del vincle contractual, la direcció de l'entitat mantindrà un deure actiu de vigilància respecte aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o en el seu nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació. Però sempre i, en tot cas, el compliment d'erradicar l'assetjament no finalitzarà amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la mera suspensió, essent necessària la seva posterior vigilància i control per part de l'entitat.

La direcció de l'entitat adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar que la situació torni a repetir-se, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre d'altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'entitat.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s' estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi estat en IT durant un període de temps prolongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, adreçades a totes les persones que presten els seus serveis a l'entitat.

### 2.2.3.- Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la persona encarregada de tramitar i investigar la queixa **ELENA OLLER SAUTES** o **IGNASI DURALL RIVAS**, vindrà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades.

Del resultat d'aquest seguiment es realitzarà l'oportú informe que recollirà la proposta de mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment segueixin produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades, si s' escau.

Aquest informe es remetrà a la direcció de l'entitat per tal que adopti les mesures necessàries.

### 3.- DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és d'obligada lectura i obligat acompliment, entrant en vigor a partir de la seva comunicació a la plantilla de l'entitat mitjançant correu electrònic i signatura del registre de lliurament i mantenint-se vigent fins el **25 d'octubre de 2027**, essent la seva durada de **4 anys**.

No obstant això, caldrà dur a terme una revisió i adequació del protocol, en els casos següents:

- En qualsevol moment durant la seva vigència per tal de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
- Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legal i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'entitat i davant qualsevol incidència que modifica de manera substancial la plantilla de la mateixa, els seus mètodes de treball, organització.



- Quan una resolució judicial condemni l'entitat per discriminació per raó de sexe o sexual o determini la manca d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

El present procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.

#### 4.- PLA D'ACCIO INTERN:

Mètode	Descripció
Distribució a les persones de l'entitat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribuir una còpia del protocol i del procediment de comunicació i denúncia interna a totes les persones de l'entitat mitjançant correu electrònic corporatiu i signatura del registre de lliurament com a prova de recepció</li> </ul>
Publicació	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fer una menció a la pàgina web de l'entitat i si hi ha un canal corporatiu intern de comunicació, també annexar-ho en el mateix, per exemple, mitjançant un taulell virtual amb l'aplicació Microsoft Teams o similar, on compartir circulars, informació vària, etc.</li> <li>• Col·locar en el tauló d'anuncis cartells d'informació de mesures de prevenció de l'assetjament i incloure una relació (en cas de varis) de la/es persona/es de referència (nom i dades de contacte) per demanar informació i/o per a comunicar una situació d'assetjament</li> </ul>
Processos de contractació	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'informarà a la persona de nova incorporació l'existència d'aquest protocol i se li lliurarà una còpia del mateix fent signar el corresponent registre de lliurament.</li> <li>• Incloure en el dossier de benvinguda un full d'intencions a signar per part de la persona treballadora que s'incorpora a l'entitat on s'estableixi que aquesta és un espai lliure de qualsevol tipus de conducta o actuació discriminatòria així com espai lliure d'actituds i comentaris propis de lgtbifòbia.</li> </ul>
Procés de selecció de persones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'entitat es compromet a no demanar mai en el procés de selecció de noves persones sobre la seva orientació sexual o la seva identitat de gènere, i, en el cas de tenir aquesta informació per altres vies, es compromet a no divulgar-ho.</li> </ul>
Formació bàsica i sensibilització	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impartir, mitjançant consultor intern o extern, formació bàsica sobre la prevenció de l'assetjament laboral i altres temes relacionats incloent la Direcció i responsables d'àrees al llarg de la vigència del protocol.</li> </ul>
Llenguatge inclusiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'entitat es compromet a revisar totes les seves comunicacions i escrits per tal d'integrar el principi d'igualtat a través d'un</li> </ul>

	<p>llenguatge inclusiu i no sexista. Per exemple, en l'àmbit de conciliació laboral, evitarà en la mesura sigui possible l'ús de les paraules mare/pare i substituir-les per l'altra persona progenitora o la persona gestant.</p>
Seguiment anual	<ul style="list-style-type: none"> <li>De forma anual la persona instructora reportarà a la direcció de l'entitat les incidències que s'hagin pogut derivar en el seguiment i compliment del protocol i el número de consultores i/o denúncies/queixes reportades i el seu seguiment.</li> </ul>
Avaluació Riscos psicosocials	<ul style="list-style-type: none"> <li>Davant situacions susceptibles d'assetjament siguin comunicades o no, la direcció incoarà l'avaluació de riscos psicosocials amb el servei de prevenció als efectes de tenir una valoració global dels mateixos i definir les mesures específiques a implementar dins l'entitat</li> </ul>
Contractes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establir clàusules específiques en els contractes amb les empreses proveïdores o usuàries a on s'especifiqui clarament que resten incloses en el protocol mentre interactuïn amb les persones treballadores de l'entitat.</li> </ul>

## ANNEX I: MODEL DE QUEIXA O DENUNCIA INTERNA

### FORMULARI COMUNICACIO / DENUNCIA FRONT UNA POSSIBLE SITUACIÓ D'ASSETJAMENT, ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAO DE SEXE

DATA INICI I LOCALITAT:

#### 1.- DADES DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA COMUNICACIO / DENUNCIA

Cognoms i Nom:

DNI:

Telèfon / Mail:

#### 2.- DADES DE LA PERSONA AFECTADA

Cognoms i Nom:

DNI:

Telèfon / Mail:

Lloc de treball:

Centre treball i/o Àrea

#### 3.- CIRCUMSTANCIES QUE MOTIVEN LA COMUNICACIO / DENUNCIA

Ser Testimoni

Ser Víctima

Ser superior jeràrquic/a de la víctima o de la persona agressora

Altres:

#### 4.- TIPUS D'ASSETJAMENT COMUNICAT/ DENUNCIAT

Assetjament sexual

Assetjament per raó de sexe

Assetjament laboral

Altres:

#### 5.- FETS QUE ES COMUNIQUEN / DENUNCIEN

*Incloure un relat dels fets denunciats o queixa a formular, descrivint detalladament els fets indicant el lloc, accions o fets, persones implicades, etc.*

#### 6.- TESTIMONIS

Cognoms i Nom:

DNI:

Telèfon / Mail:

#### 7.- PROVA/ES

*Adjuntar qualsevol mitjà de prova que es consideri oportú i indicar degudament*

#### 7.- SOL·LICITUD

Es tingui per presentada la queixa o denúncia per assetjament (*indicar tipus assetjament*) front a (*identificar la persona presumptament agressora*) i s'iniciï el procediment previst en el protocol implementat al COL·LEGI OFICIAL DE VETERINARIS DE BARCELONA el qual ha estat degudament comunicat a tota l'entitat.

Signatura de la persona interessada:

## ANNEX II: GLOSSARI DE TERMES

**Avaluació:** procés de treball que s'orienta a conèixer la idoneïtat, la eficàcia i la eficiència d'una intervenció concreta. Avaluar és una responsabilitat social que permet prendre decisions i ajustar la gestió d'actuacions futures; és la clau per a la millora i l'aprenentatge de l'equip de treball i de l'entitat

**Coacció:** designa la violència física, psíquica o moral que algú exerceix sobre una altra persona amb l'objectiu d'obligar-la a dir o fer quelcom contrària a la seva voluntat o bé inhibir-la d'alguna acció o pensament

**Denúncia interna no provada:** quan les evidències indiquen que no ha hagut assetjament sexual o per raó de sexe, o que no hi ha suficients evidències per a provar que aquest s'ha produït. Una denúncia interna no provada, feta amb bona fe, no hauria de comportar conseqüències se'ns perjudici que l'entitat adopti mesures de prevenció, sensibilització i/o formació.

**Desigualtat de tracte:** manca d'igualtat en el tracte entre diverses col·lectivitats de forma arbitrària i sistemàtica afavorint una per sobre de l'altra

**Discriminació:** aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que es fa a una persona o un grup determinat d'àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual entre d'altres

**Discriminació directa per raó de sexe i d'orientació sexual:** la situació en que es troba una persona que estigui, hagi estat o pugui ésser tractada, atenent al seu sexe o la seva orientació sexual, de manera menys favorable que altra en una situació comparable. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar directament per raó de sexe i d'orientació sexual.

**Discriminació indirecta per raó de sexe i d'orientació sexual:** la situació on una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe o d'una orientació sexual en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe o orientació sexual, excepte aquesta situació es pugui justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar directament per raó de sexe i d'orientació sexual.

**Garantia d'indemnitat davant represàlies:** dret a no patir cap tracte advers com a conseqüència de la presentació de la queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. Aquesta situació es considera també discriminació per raó de sexe.

**Gènere:** concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre dones i homes que han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten variacions entre cultures, per tant, són susceptibles de modificació, reinterpretació i reconstrucció.

**Mesures cautelars:** conjunt d'accions o decisions que es prenen motivadament quan hi ha indicis d'assetjament sexual o per raó de sexe, sense prejudicar el resultat final, i que es poden adoptar com a garantia de la protecció de les parts implicades.

**Mesures de resolució:** procés d'intervenció definit a l'entitat per fer front a les comunicacions i denúncies d'una situació d'assetjament.

**Mesures preventives:** conjunt d'accions (definides, planificades, portades a terme i avaluades) amb l'objectiu no es produeixi cap assetjament sexual i/o per raó de sexe.

**Mobbing o assetjament laboral:** és la pressió laboral exercida sobre un treballador per comportar-ne l'auto eliminació mitjançant una subtil estratègia de denigració, assetjament i exclusió mitjançant accions ofensives o humiliants contra un treballador de forma continuada al lloc de treball

**Represàlia discriminatòria:** el tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament al qual està sotmesa o ha estat sotmesa.

**Sensibilització:** el conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions en el imaginari social que permeten avançar cap a la erradicació de la violència masclista.

### ANNEX III: GLOSSARI DE TERMES SOBRE EL GÈNERE

**LGTBIQ+:** El significat de cadascuna de les lletres relata la història del propi moviment i les diferents identitats de gènere, expressions de gènere i orientacions sexuals:

**L-** Lesbiana (Dona que sent atracció sexual i afectiva per altres dones);

**G-** Gai (Home que sent atracció sexual i afectiva per altres homes);

**T-** Trans (el terme engloba les identitats de gènere que no coincideixen amb aquelles assignades en néixer. Aquesta lletra fa referència a dos conceptes: transgènere i transsexual. Una persona transgènere naix amb unes característiques físiques que no es corresponen amb el gènere amb el qual s'identifiquen. Les persones transsexuals són persones transgènere que han començat amb un tractament hormonal o quirúrgic per a començar o finalitzar un canvi de sexe;

**B-** Bisexual (persona que sent atracció sexual i afectiva cap a homes i dones, indistintament);

**I-** Intersexual (persona que neix amb característiques físiques d'ambdós gèneres);

**Q-** Queer o sense etiquetes (persones que no es categoritzen amb les etiquetes tradicionals o acceptades socialment);

**+** - Altres (persones que no s'engloben en cap de les definicions anteriors).

**No-binari:** persones que qüestionen el sistema binari de gèneres i no s'identifiquen ni com a home ni com a dona. Poden utilitzar pronoms neutres (per exemple elle) o no.

**Cisgènere o cis:** fa referència a totes aquelles persones que sí que estan conformes amb el gènere que els hi van assignar en néixer.

**Asexualitat:** fa referència a la falta d'atracció sexual cap a altres o el baix o nul interès en el desig d'activitat sexual. Pot ser utilitzat també com a terme paraigües on entrarien altres orientacions dintre del espectre de les asexualitats, com per exemple la demisexualitat (sentir atracció sexual només quan hi ha un vincle previ).

**Intersex, intersexual o persones amb DDS** – terme que fa referència aquelles situacions en les que el cos sexual d'una persona varia respecte a l'estàndard de corporalitat femenina o masculina culturalment vigent. DDS és l'acrònim de Diferències en el desenvolupament sexual. Acrònim que utilitzen moltes persones amb aquestes corporalitats dissidents per referir-se a sí mateixes.

**Plurisexualitats** – terme paraigües on s'inclouen totes les orientacions sexuals de persones que se senten atretes per més que un sol gènere o sexe: bisexualitat, pansexualitat, etc.

**Monosexualitats** – terme paraigües on s'inclouen totes les orientacions sexuals de persones que només se senten atretes per un sol gènere o sexe: heterosexualitat o homosexualitat.

**Hetera sexisme o hetera centrisme** – ideologia o conjunt d'actituds que pren l'heterosexualitat com a expressió natural de la sexualitat de les persones. Una visió heterosexista del món considera que l'heterosexualitat està per sobre d'altres orientacions sexuals. En un menor grau, pressuposar l'heterosexualitat a tothom és fruit de l'hetera sexisme.

**Cissexisme** – ideologia o conjunt d'actituds que considera les persones cis superiors a les persones trans. Pressuposa que tothom és cis fins que es digui el contrari.

**Alosexisme** – ideologia o conjunt d'actituds que consideren que tothom té desig sexual i obvia l'existència de persones dintre de l'espectre de les asexualitats.

**Mono sexisme** – ideologia o conjunt d'actituds que pren les orientacions sexuals mono sexuals com l'heterosexualitat o l'homosexualitat, com a norma i les posa per davant d'altres orientacions i desitjos.

**BiGènere:** La persona que es mou entre dos gèneres, ja sigui masculí i femení, neutre i semi-femení, etc.

**Cross- Dresser:** La persona que es vesteix amb roba del sexe oposat en moments determinats

**Drag-King:** Dona que es vesteix i actua com un home

**Drag-Queen:** Home que es vesteix i actua com una dona

**Androgin:** Que reuneix els dos sexes en la mateixa persona

**Gender Bender:** Persona que canvia, barreja o combina els gèneres masculins i femenins.

**Tercer sexe:** la persona que no es defineix ni amb el gènere masculí, ni amb el femení ni amb les sense gènere.

**Pangènere:** Una persona la identitat de gènere de la mateixa es compon de moltes identitats de gènere

**Agender (sense gènere):** persona que no s'identifica amb cap gènere



**ANNEX IV REGISTRE I CONTROL DE LLIURAMENT DEL PROTOCOL**

<u>Registre de lliurament del protocol</u>	
--	--

<b>NOM DE LA PERSONA QUE REP EL PROTOCOL:</b>	
---	--

<b>DOCUMENTACIÓ REBUDA INCLOSA DINTRE DEL PROTOCOL:</b>	
X	Document: Compromís de l'entitat
X	Document: Declaració de principis
X	Document: Definició i conductes constitutives d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe
X	Document: Definició d'orientació, identitat i expressió de gènere i sexe biològic
X	Document: Definició i conductes constitutives d'assetjament en l'àmbit digital
X	Document: Procediment d'actuació
X	Document: Durada, obligatorietat de compliment i entrada en vigor
X	Document: Pla d'acció intern
X	Document: Model de queixa o denúncia interna
X	Document: Glossari de termes
X	Document: Glossari de termes sobre Gènere
X	Document: Espais d'una l'entitat i Assetjament en l'àmbit digital
X	Document: Registre y control del lliurament del Protocol

El/La que subscriu, manifesta que ha rebut els documents assenyalats que formen part del protocol indicat, que se li ha explicat el contingut del mateix i la forma de procedir davant una situació susceptible d'aquesta matèria.

<b>Signatura:</b>		<b>Data:</b>	
-------------------	--	--------------	--