



**Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació
i la resolució de situacions d'assetjament sexual,
per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la
identitat sexual a l'Administració de la Generalitat
de Catalunya**

Índex

1. Introducció	3
2. Objectiu	6
3. Àmbit d'aplicació	7
4. Definició de conceptes	8
- Assetjament sexual	
- Assetjament per raó del sexe	
- Assetjament per raó de l'orientació sexual	
- Assetjament per raó de la identitat sexual	
- Comportament no desitjat per part de qui el pateix	
- Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista	
- Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant	
5. Tipus d'assetjament	10
6. Principis generals	11
7. Competències i responsabilitats	12
7.1. La Direcció General de Funció Pública	
7.2. El departament on treballa la persona que ha fet la queixa o la denúncia	
7.3. Els òrgans de consulta i participació	
8. Actuacions	15
8.1. Accions preventives	
8.2. Actuacions d'intervenció	
9. Altres aspectes	19
9.1. Informació	
9.2. Dades i testimonis falsos	
9.3. Seguiment de l'aplicació del protocol	
9.4. Seguiment estadístic	
9.5. Revisió del procediment	
10. Referències normatives	21
10.1. Normativa catalana	
10.2. Normativa estatal	
10.3. Normativa europea	
10.4. Normativa internacional	
Annex 1. Diagrama A. Circuit en cas de sol·licitud d'intervenció	24
Diagrama B. Circuit sobre els canals d'informació	25
Annex 2. Formularis 1a, 1b, 1c, 2, 3a, 3b, 4a i 4b	26

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual

1. Introducció

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball. L'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual atempten contra aquests principis. La Generalitat rebutja aquestes actuacions i, per tant, expressament emprèn les accions necessàries per no tolerar-les i facilitar els mitjans que calgui per impedir que es produeixin.

Aquest protocol reuneix les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual que es puguin produir a l'Administració de la Generalitat. És un compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions.

El protocol determina les actuacions i les responsabilitats dels òrgans que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

Diversos estaments internacionals s'han pronunciat en contra d'aquestes conductes. L'Organització Internacional del Treball (OIT), ja l'any 1958, va impulsar el Conveni núm. 111 el qual incloïa la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació. La Resolució de l'OIT de 1985 denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.

Les Nacions Unides han recollit en diferents conferències mundials l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tot relacionant-los amb la violència contra les dones, com un àmbit específic d'actuació. El juliol de 1985, a la II Conferència Mundial de la Dona, a Nairobi, es van redactar unes estratègies bàsiques per a l'avenç de les dones i s'encoratjava els governs a adoptar mesures per evitar l'assetjament sexual als llocs de treball. La IV Conferència Mundial de la Dona, feta a Pequín el 1995, va definir com un àmbit de la violència contra les dones qualsevol acte de violència sexista que té com a resultat possible o real un dany de naturalesa física, sexual o psicològica, que inclou les violacions, els abusos sexuals, l'assetjament i la intimidació sexual a la feina i en altres àmbits.

A la Unió Europea, diverses resolucions i directives han recollit aquest tema. El 1987 es va publicar l'informe La dignitat de la dona a la feina. Informe sobre el problema de l'assetjament sexual als estats membres de la Comunitat Europea, el qual esmenta l'assetjament sexual com un acte il·lícit prohibit per raó de la discriminació sexual que provoca, en consonància amb la construcció teòrica elaborada pel dret internacional. La Declaració del Consell de la Unió Europea, de 19 de desembre de 1991, relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina, inclòs el codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual, constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva sobre aquesta matèria. En aquest sentit, la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés al treball, a la formació i a la promoció

professionals i a les condicions de treball, assenyala que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe al lloc de treball quan es produeixi un comportament no desitjat relatiu al sexe amb el propòsit d'afectar la dignitat d'una persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o molest, especialment si la víctima rebutja aquest comportament o la seva acceptació s'utilitzen com a base per a una decisió que l'afecti. Més recentment, la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació expressa que l'assetjament sexual és contrari al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i constitueix discriminació per raó de sexe a l'efecte d'aquesta Directiva. Aquesta forma de discriminació es produeix no només al lloc de treball, sinó també en el context de l'accés a l'ocupació, a la formació professional i a la promoció. Per tant, s'ha de prohibir i ha d'estar subjecta a sancions efectives, proporcionades i dissuasives. Finalment, cal dir que el Parlament Europeu s'ha pronunciat mitjançant Resolució de 24.05.2012 sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa.

En l'àmbit de l'Estat espanyol, la Constitució espanyola proclama que Espanya propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític, i diu que correspon als poders públics promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de la persona i dels grups on s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud, i facilitar la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural o social.

La Constitució expressa que la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres són fonament de l'ordre polític i de la pau social; de la mateixa manera que ho són la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social; el dret a la vida i a la integritat física i moral, com també a no patir tractes degradants, el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la imatge pròpia. D'altra banda, tothom té el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui haver-hi discriminació per raó de sexe. A més, es pot demanar la tutela de les llibertats i els drets reconeguts davant els tribunals ordinaris per un procediment basat en els principis de preferència i sumarietat i, si cal, a través del recurs d'empara davant el Tribunal Constitucional.

A Catalunya, l'Estatut d'autonomia manifesta que tots els treballadors i treballadores tenen dret a acomplir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones. Pel que fa al desplegament normatiu a Catalunya, el 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, que recull els drets dels funcionaris i funcionàries, expressa el dret de ser tractats amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.

Més recentment, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, recull, entre d'altres, les formes d'exercir la violència masclista i la manifestació d'aquesta violència masclista en l'àmbit laboral —tant dins com fora del centre i dins l'horari laboral o fora d'aquest horari si té a veure amb la feina—, que pot adoptar les tipologies d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament sexual definides i integrades en aquest protocol. Així mateix, en el seu articulat la Llei tracta expressament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i les actuacions que ha de dur a terme l'Administració en aquest sentit dins l'àmbit laboral.

Cal fer esment de diverses lleis estatals que recullen aquesta temàtica. Així, el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la llei de l'estatut dels treballadors, recull el dret dels treballadors a la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene; el dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració de la seva dignitat,

compresa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Es considerarà un incompliment contractual l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a la persona titular de l'empresa o a les persones que hi treballen.

D'altra banda, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la discriminació per raó d'embaràs i de maternitat, la indemnitat davant represàlies per denunciar aquestes conductes; les mesures específiques per prevenir aquestes conductes, i els criteris d'actuació de les administracions públiques. També recull que en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, exposa el dret de les empleades i empleats públics a la dignitat en el treball, especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i esmenta com a falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi discriminació, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual, i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

Finalment, cal dir que la gravetat d'aquestes conductes les fa susceptibles de ser penades per la llei. El Codi penal estableix que qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix/a o per a una tercera persona, en l'àmbit d'una relació laboral, docent de prestació de serveis, sigui continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de rebre càstig per l'autoria d'assetjament sexual. Aquest comportament s'agreuja si la persona culpable ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquesta pogués tenir en l'àmbit de la indicada relació i també quan la víctima sigui especialment vulnerable, per motius d'edat, malaltia o per la seva situació.

2. Objectiu

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual amb la finalitat explícita d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat. Per tant, el protocol pretén ser un instrument per a la prevenció, la detecció i la resolució d'aquests casos.

Els objectius específics són:

- Elaborar estratègies de sensibilització.
- Obtenir la informació necessària per a l'elaboració de diagnòstic sobre aquesta temàtica dins l'organització.
- Millorar els canals de coordinació interdepartamentals i amb altres organismes que treballen en aquesta temàtica per afavorir una actuació integral a l'Administració de la Generalitat.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució àgil de cada tipus d'assetjament.
- Crear circuits d'intervenció ràpids i eficients.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.
- Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que es produeixen en cada cas per a la protecció de les víctimes en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calguin; acabar amb l'assetjament, i, si cal, aplicar les mesures sancionadores que hi corresponguin.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització, per part de les persones implicades o de la mateixa Administració, de les accions legals que calguin. En aquest sentit, s'ha d'aplicar el que estableix l'article 28 del Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.¹

¹ Article 28. *Apreciació de responsabilitat penal*

–1 En qualsevol moment del procediment en què l'instructor aprecii fets o actuacions que puguin ser constitutives de delictes o falta penal, ho ha de fer arribant a l'autoritat que hagi ordenat la incoació de l'expedient per a la seva oportuna comunicació al Ministeri Fiscal. Això no és obstacle perquè continuï la tramitació de l'expedient disciplinari fins a la seva resolució i imposició de la sanció, si escau.

–2 No obstant això, quan es tracti de fets que puguin ser constitutius d'alguns dels delictes comesos pels funcionaris públics contra l'exercici dels drets de la persona reconeguts per les lleis i dels delictes dels funcionaris públics, en l'exercici dels seus càrrecs, tipificats en el Codi Penal, s'ha de suspendre la tramitació de l'expedient disciplinari fins que recaigui resolució judicial.

3. Àmbit d'aplicació

El constitueixen tots els empleats i empleades públics de la Generalitat de Catalunya sigui quina sigui la funció en l'organització i sigui quin sigui el seu nivell jeràrquic, als quals se'ls apliquin les normes convencionals vigents, és a dir, l'Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el Conveni col·lectiu únic de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

D'acord amb les obligacions de coordinació d'activitats empresarials, l'Administració informará les empreses externes contractades de l'existència d'aquest procediment i es tindran en compte els aspectes següents:

- Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual entre empleades i empleats públics i personal de col·lectius específics que tinguin una regulació pròpia d'aquesta matèria, o bé entre personal funcionari que presti els seus serveis en empreses o entitats públiques i el personal propi, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenients.
- Les empreses externes contractades per l'Administració han de ser informades de l'existència d'aquest procediment.
- Quan es produeixi un cas d'assetjament entre empleats i empleades públics i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació empresarial. Per tant, hi haurà comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenients.

4. Definició de conceptes

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents de conductes o actuacions no incloses de manera específica.

Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, 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 entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre a la persona receptora.

Assetjament per raó del 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.

Assetjament per raó de l'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.

Assetjament per raó de la identitat sexual

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.

Comportament no desitjat per part de qui el pateix

En una situació d'assetjament, la persona assetjada és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a indesitjat.

Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista

Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.

Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant

Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

5. Tipus d'assetjament

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

- *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 un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- *Assetjament horitzontal*: pressió exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

Les conductes d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual 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.

Així mateix es poden produir conductes d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual entre persones de l'Administració i persones externes, com ara proveïdors o empreses col·laboradores.

6. Principis generals

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte els principis següents:

- Principi de lleialtat institucional.
- Principi d'equitat.
- Principi de respecte a la dignitat personal.
- Principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principi de confidencialitat.
- Principi de voluntarietat.
- Principi d'oportunitat.
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- Principi de celeritat.

A més a més, s'han de tenir en compte els criteris següents:

- Qualsevol empleada o empleat públic té l'obligació de posar en coneixement dels seus superiors jeràrquics els casos de possible assetjament objecte d'aquest protocol dels quals tingui coneixement.
- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'un assetjament objecte d'aquest protocol podrà denunciar-lo i tindrà dret a obtenir-ne una resposta. L'Administració té el deure de deixar constància per escrit de la denúncia, fins i tot quan els fets hagin estat denunciats verbalment, així com de tots els passos que hi hagi durant el procés.
- Qualsevol responsable públic té l'obligació de prestar atenció i tramitar les denúncies que rebí sobre supòsits d'assetjament objecte d'aquest protocol, en l'àmbit de la seva competència.
- Cal garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg del procediment, com també la igualtat de tractament entre dones i homes.
- Cal garantir el tractament reservat de la informació relativa a les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament objecte d'aquest protocol, sense perjudici del que estableixi la normativa de règim disciplinari.
- La investigació i la resolució del procediment, incloent-hi la imposició de mesures cautelars i sancions es faran amb la celeritat màxima.
- El procediment ha de garantir el dret a la indemnitat, de manera que es prohibeix qualsevol tracte advers o efecte negatiu sobre la persona com a conseqüència de la presentació de la queixa o denúncia per raó d'assetjament.
- La informació mèdica o de caràcter sensible i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol té caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació. Aquesta informació restarà subjecta al règim previst en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els articles 10 i 11 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal. A aquests efectes, aquesta informació tindrà el mateix tractament que la informació reservada.

7. Competències i responsabilitats

Les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol tindran en compte els motius d'abstenció i de recusació en els procediments recollits en l'article 28 i 29 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

7.1 La Direcció General de Funció Pública

- Rep les denúncies i les queixes.
- Inicia i instrueix les actuacions d'intervenció.
- Comunica i proposa a les persones titulars de les secretaries generals dels departaments les mesures que caldria adoptar.
- Prepara la informació estadística que cal lliurar a la Comissió Paritària General de Prevenció de Riscos Laborals.
- Fa un seguiment de l'aplicació del protocol i de les mesures cautelars i mesures correctores proposades.

7.1.1. La Subdirecció General d'Ordenació Jurídica i d'Inspecció General de Serveis de Personal

- Obre un procés d'investigació en rebre la denúncia o la queixa.
- Emet un informe valoratiu arran de la sol·licitud d'intervenció i, si escau, proposa les mesures adients.

7.1.2. La Subdirecció General de Relacions Sindicals i Polítiques Socials

- Rep les sol·licituds d'intervenció, les codifica i les deriva a l'òrgan competent per a la investigació del cas, d'acord amb aquest protocol.
- Fa el control estadístic dels casos d'assetjament que es produeixen als departaments.
- Pot participar en les actuacions d'investigació instades per la Inspecció.
- Impulsa el seguiment, la revisió i l'actualització de les actuacions.
- Fa el seguiment dels casos de denúncia o queixa.
- Informa l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (en endavant, l'OPPI).
- Proposa i instrueix mesures i campanyes de prevenció i sensibilització per a tots els departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en aquesta matèria.

7.2 El departament on treballa la persona que ha fet la queixa o la denúncia²

7.2.1. La persona titular de la secretaria general o assimilada

- Vetlla per la millora continuada de les condicions de treball i perquè les relacions entre els treballadors i treballadores guardin respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Es preocupa pel compliment d'aquest protocol.
- Duu a terme les actuacions que corresponguin tenint en compte l'informe de la Direcció General de Funció Pública i el resultat de les actuacions practicades.
- Vetlla per l'aplicació, durant la instrucció del procediment, de les mesures cautelars proposades per la Direcció General de Funció Pública.
- Promou, si n'hi ha, l'aplicació de les mesures correctores incloses en la resolució del cas.
- Informa els delegats i les delegades de prevenció de riscos laborals.
- Aplica les instruccions, les mesures i les campanyes de prevenció i sensibilització de la Direcció General de Funció Pública, i altres de pròpies, sobre aquesta matèria.

² Aquest apartat es refereix al cas en què les persones presumptament assetjada i assetjadora treballen en un mateix departament. En el supòsit que estiguin adscrites a departaments diferents, el text s'ha d'aplicar a cada un dels dos departaments.

7.2.2. La persona titular de la direcció de serveis, direcció dels Serveis Territorials o assimilada

- Garanteix la informació al personal amb relació als seus drets i a la normativa que l'empara, així com de les sancions preceptives i del procediment per formular consultes, queixes i denúncies.
- Executa les mesures cautelars i/o les mesures correctores que escaiguin, per tal de garantir la protecció de les persones implicades i/o evitar l'aparició de nous casos.
- Trameta informació periòdica sobre el seguiment dels casos denunciats al Comitè de Seguretat i Salut a través de la secretaria del Comitè.

7.2.3. La unitat de recursos humans

- Ha d'aportar la informació de què disposi, per tal que la investigació estableixi el diagnòstic de la situació, que donarà lloc a totes les actuacions posteriors fins a arribar a la solució del problema.

7.2.4. El servei de prevenció

- Pot participar i col·laborar en el procés d'investigació facilitant la documentació i els informes que requereixi el cas.
- Fa el seguiment de la implantació de les mesures cautelars i/o les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.
- Dóna, si escau, assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic adequat a les persones afectades pel possible assetjament, i valora la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina i/o la psicologia per tal d'evitar o minimitzar-ne al màxim la possible afectació.

7.2.5. La unitat directiva afectada i la resta de comandaments

- Vetllen per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament.
- Col·laboren en l'aplicació d'aquest protocol quan la seva activació afecti el personal de la seva unitat.
- Executen, si escau, les mesures cautelars i/o les mesures correctores que calgui aplicar.

7.3 Els òrgans de consulta i participació

7.3.1. Els delegats i les delegades de prevenció³

- Poden acompanyar i assessorar la persona denunciant durant tot el procés, a petició seva.
- Reben informació de totes les sol·licituds d'intervenció i de les actuacions i les resolucions adoptades.

7.3.2. Els comitès de seguretat i salut

- Reben informació estadística i periòdica sobre els casos d'assetjament objecte d'aquest protocol, des de les direccions de serveis, les direccions dels serveis territorials o assimilats.
- Fan un seguiment dels casos d'assetjament objecte d'aquest protocol.

³ Llei 13/1995, de prevenció de riscos laborals. Art. 35, 36 i 37.

Pacte sobre drets de participació dels empleats i empleades públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya: [...] 9.1. Són competències dels delegats i delegades de prevenció les següents: [...] 9.1.3.6. Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores.

7.3.4. L'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat⁴

- Rep informació periòdica dels casos presentats a la Direcció General de Funció Pública.
- Rep informació estadística del seguiment del protocol.
- Fa el seguiment i l'avaluació de l'aplicació del protocol.

⁴ Resolució TRI/3345/2005, de 15 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per als anys 2005-2008. L'article 8.2 del III Acord defineix l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (OPPI), la seva missió, l'àmbit d'actuació i els continguts.

8. Actuacions

8.1 Actuacions preventives

Els organismes implicats han d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències. A continuació, s'indiquen algunes mesures que s'han de desenvolupar:

8.1.1. Elaboració d'estratègies de sensibilització:

- Planificar formació específica a tots els nivells jeràrquics, tècnics 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 díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió.
 - Elaborar instruments d'identificació prèvia per al conjunt de treballadors/ores i comandaments.
 - Fer sessions d'informació als treballadors/ores per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol.
 - Proporcionar informació sobre el procediment administratiu contra l'assetjament a través d'una adreça electrònica i un telèfon a la Direcció General de Funció Pública.
 - Establir un apartat de preguntes freqüents al web de Funció Pública.
 - Oferir càpsules formatives i informatives a càrrecs de comandament.
 - Informar de l'existència d'aquest protocol en el Manual d'acollida del personal de l'Administració de la Generalitat.
 - Fer difusió dirigida i adaptada als diferents col·lectius i categories laborals.
 - Establir algun sistema (bústia, correu electrònic o telèfon) on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.

8.1.2. Dur a terme estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes en l'organització i les característiques que presenta, i buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut de les treballadores i 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.

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

- Establir instruments d'identificació precoç de conflictes o mediació per a ús dels comandaments.
- Fer estudis de clima laboral.
- Establir procediments per a la resolució de conflictes interpersonals.

8.2 Actuacions d'intervenció

Per intervenir en aquestes actuacions s'han d'aplicar els criteris generals d'abstenció i recusació establerts en la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú, tant a nivell individual com en els supòsits que les unitats administratives que intervenen estiguin implicades en el cas objecte d'intervenció.

8.2.1. Inici de les actuacions

L'actuació s'inicia a partir d'una sol·licitud d'intervenció per escrit i registrada, d'acord amb els formularis elaborats a aquest efecte, que s'adreça al director/a general de Funció Pública (vegeu els formularis 1a i 1b). Amb la finalitat de preservar la confidencialitat de les dades cal registrar només el formulari 1a i annexar dins d'un sobre tancat la resta de formularis (1b i, si escau, 1c) i documents. Així mateix, i també per garantir la confidencialitat del cas, la Direcció General de Funció Pública, mitjançant la Subdirecció General de Relacions Sindicals i Polítiques Socials, assignarà un codi a cada sol·licitud d'intervenció.

En qualsevol cas, durant les actuacions, les parts implicades han de garantir la confidencialitat sobre els testimonis i les dades que conformin l'expedient. A aquest efecte, se'ls informará de l'obligació de preservar el principi de confidencialitat.

La sol·licitud pot provenir:

- De la persona afectada.
- D'una persona de l'entorn de la persona afectada que conegui el cas.
- Del servei de prevenció dels departaments.
- De la unitat de recursos humans corresponent.
- De la unitat directiva afectada.
- Del Comitè de Seguretat i Salut corresponent.
- Dels delegats/ades de prevenció corresponents.
- Dels/de les representants dels treballadors.
- De la Subdirecció General de Relacions Sindicals i Polítiques Socials de la Direcció General de Funció Pública del Departament de Governació i Relacions Institucionals.

En cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol (vegeu el formulari 1c), bé en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció o bé posteriorment, a petició de la Direcció General de Funció Pública.

La presentació de la sol·licitud suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas.

Si la persona afectada no dóna el consentiment per fer les actuacions del cas que l'afecta, la Subdirecció General d'Ordenació Jurídica i d'Inspecció General de Serveis de Personal de la Direcció General de Funció Pública durà a terme les diligències i prendrà les mesures oportunes, com a òrgan competent en matèria d'inspecció de serveis de personal.

Durant totes les actuacions, les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, d'un representant dels treballadors/ores o d'un delegat/ada de prevenció de riscos laborals.

8.2.2. Instrucció

La Direcció General de Funció Pública, davant la sol·licitud d'intervenció, a través de la Subdirecció General d'Ordenació Jurídica i d'Inspecció General de Serveis de Personal, iniciarà un procés confidencial i ràpid de constatació d'indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol, per a la qual cosa recollirà les declaracions que calgui i farà les proves necessàries per a l'aclariment dels fets exposats.

El procés d'investigació es durà a terme tenint en compte els principis de celeritat, confidencialitat, sigil i participació de les persones implicades. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.

La Subdirecció General d'Ordenació Jurídica i d'Inspecció General de Serveis de Personal ha de garantir la confidencialitat del cas, i ha de promoure les actuacions necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament.

Si escau, per efectuar la investigació podrà comptar amb l'assessorament, entre d'altres, de:

- Personal tècnic de l'Àrea de Prevenció, Salut Laboral i Polítiques Socials de la Subdirecció General de Relacions Sindicals i Polítiques Socials.
- Personal tècnic amb l'especialitat d'ergonomia i psicociologia aplicada i/o sanitari del servei de prevenció del departament implicat.
- Òrgans administratius o entitats de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb funcions en l'àmbit de la igualtat de tracte i no-discriminació.

Per a la realització de la investigació, la Subdirecció General d'Ordenació Jurídica i d'Inspecció General de Serveis de Personal disposarà dels instruments tècnics elaborats a aquest efecte per la Subdirecció General de Relacions Sindicals i Polítiques Socials, els quals, en tot cas, han d'incloure entrevistes a les persones afectades, és a dir, la persona presumptament assetjadora i la persona presumptament assetjada, i, si cal, als testimonis i altre personal que tingui informació rellevant sobre el cas.

En el termini màxim de 15 dies hàbils des que la Direcció General de Funció Pública rep la sol·licitud d'intervenció, la Subdirecció General d'Ordenació Jurídica i d'Inspecció General de Serveis de Personal ha d'emetre un informe (vegeu el formulari 2) en un dels sentits següents:

- Constata indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, proposa l'establiment de mesures cautelars.
- No aprecia indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i, si escau, proposa l'aplicació de mesures per a la resolució del conflicte laboral.

L'informe ha d'incloure, com a mínim: la descripció dels fets, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars, si escau. Si es considera que cal aplicar mesures cautelars d'urgència, la Direcció General de Funció Pública establirà contacte immediat amb la secretaria general del departament al qual pertany la persona presumptament assetjada.

La Direcció General de Funció Pública traslladarà l'informe, com a informació reservada, a la persona titular de la secretaria general del departament al qual pertany la persona presumptament assetjada, als efectes oportuns.⁵ Així mateix, comunicarà aquest trasllat a les parts implicades: persona presumptament assetjada i persona presumptament assetjadora, atès que aquest informe formarà part de l'expedient administratiu que resoldrà la persona titular de la secretaria general del departament que correspongui.

La persona titular de la secretaria general, un cop rebut l'informe de la Direcció General de Funció Pública, vetllarà per l'aplicació de les mesures cautelars proposades, si n'hi ha hagut. A més, optarà per:

- Incoar la tramitació d'un expedient disciplinari.

⁵ En cas que la persona presumptament assetjada pertanyi a un departament diferent del departament al qual pertany la persona presumptament assetjadora, la Direcció General de Funció Pública també trametrà l'informe a aquest altre departament.

- Obrir una informació reservada i, quan ho requereixi el cas, establir les mesures cautelars necessàries per evitar que cap de les parts implicades pateixi cap mena de perjudici, tot evitant especialment que es produeixi una doble victimització.
- Dur a terme les actuacions necessàries per a la resolució del conflicte interpersonal a la feina. A aquest efecte, cal que la persona presumptament assetjada estigui d'acord amb aquestes actuacions.
- Arxivar l'expedient per desistiment o per manca d'objecte.

Quan es conclougi que hi ha hagut assetjament amb resultats de danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, es considerarà un accident laboral, als efectes del que estableix l'article 115 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social o norma equivalent⁶ i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per tal de procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.

La persona titular de la secretaria general del departament⁷ notificarà la resolució adoptada a les parts afectades: persona presumptament assetjada i persona presumptament assetjadora, i en lliurarà una còpia a la Direcció General de Funció Pública.

⁶ El Reial decret 375/2003, de 28 de març, pel qual s'aprova el Reglament general del mutualisme administratiu estableix els conceptes d'accident en acte de servei i de malaltia professional en aquests col·lectius. Vegeu també l'Ordre APU/3554/2005, de 7 de novembre, per la qual es regula el procediment per al reconeixement dels drets derivats de malaltia professional i d'accident en acte de servei en l'àmbit del mutualisme administratiu gestionat per MUFACE.

⁷ En cas que la persona presumptament assetjada pertanyi a un departament diferent del departament al qual pertany la persona presumptament assetjadora, la persona titular de la secretaria general notificarà la resolució a la persona titular de la secretaria general d'aquest altre departament.

9. Altres aspectes

9.1 Informació

La persona titular de la secretaria general del departament informa els òrgans següents:

- Delegats i delegades de prevenció de riscos laborals. D'una banda, reben informació de cada sol·licitud d'intervenció tot just la secretaria general ha rebut el respectiu informe de la Direcció General de Funció Pública (vegeu el formulari 4a). D'altra banda, reben informació d'aquests mateixos expedients quan se n'ha adoptat la resolució (vegeu el formulari 4b).
- Comitès de seguretat i salut: de manera periòdica reben la informació estadística i les dades estrictament necessàries per fer un seguiment dels casos, mitjançant la direcció de serveis del departament. En l'ordre del dia de cada reunió que es faci hi haurà d'haver un punt per tractar el seguiment dels casos.

Tota aquesta informació es lliurarà de manera que garanteixi la confidencialitat de les dades personals de les parts implicades.

9.2 Dades i testimonis falsos

En cas que, de l'informe d'investigació, resulti que les dades aportades o els testimonis són falsos, la persona titular de la secretaria general del departament corresponent podrà incoar un expedient disciplinari a les persones responsables.

9.3 Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol

L'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (OPPI) constituirà una comissió amb l'objecte de fer el seguiment, analitzar i avaluar l'aplicació d'aquest protocol en el seu àmbit d'actuació. A aquest efecte, la Subdirecció General de Relacions Sindicals i Polítiques Socials de la Direcció General de Funció Pública lliurarà la informació a l'OPPI, tot preservant el dret a la intimitat de les persones, en dos moments: quan s'hagi emès l'informe de la Subdirecció General d'Ordenació Jurídica i d'Inspecció General de Serveis de Personal (vegeu el formulari 3a) i quan hagi rebut còpia de la resolució adoptada a partir de la sol·licitud d'intervenció per assetjament objecte d'aquest protocol (vegeu el formulari 3b).

La comissió estarà formada per un membre de cada organització sindical que té representació en l'OPPI i el mateix nombre de membres en representació de l'Administració de la Generalitat. Aquests membres seran designats per l'OPPI, a proposta de les organitzacions sindicals i de l'Administració de la Generalitat. Tenint en compte la naturalesa de la informació a la qual tindran accés, en els casos de malaltia o absència per altres causes, cap dels membres no podrà delegar el seu lloc en una altra persona.

Aquesta comissió es reunirà un mínim de dues vegades a l'any. No obstant això, també es podrà reunir, de manera extraordinària, a petició de qualsevol de les parts representades. Un cop l'any, com a mínim, elaborarà un informe d'avaluació i seguiment de l'aplicació del protocol que s'eleva al plenari de l'OPPI.

9.4 Seguiment estadístic

La Subdirecció General de Relacions Sindicals i Polítiques Socials farà un seguiment estadístic de totes les consultes que d'aquest tema s'hagin pogut fer als organismes, les entitats i les associacions que treballen en aquesta problemàtica: Àrea per a la igualtat de tracte i no-discriminació de persones lesbianes, gais, transsexuals i bisexuals (LGTB), Institut Català de les Dones (ICD), Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat (OPPI), Inspecció de Treball i de la Seguretat Social i altres associacions dedicades a assumptes relacionats amb aquesta problemàtica.

Les dades estadístiques es faran arribar a l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat.

9.5 Revisió del procediment

Aquest procediment es revisarà i es modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic, amb la consulta i participació prèvies de l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat.

10. Referències normatives

10.1 Normativa catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya. Articles 15.2, 19.1, 25.3, 40.8, 41.1, 45.3 i 153.
- 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. Articles 92 h), 115 b) i 116 u).
- Decret 312/1998, d'1 de desembre, de creació dels serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- Pla interdepartamental per a la no-discriminació de les persones homosexuals i transsexuals, aprovat per Acord del Govern el 5 de setembre de 2006.
- Decret 141/2007, de 26 de juny, de creació del Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del Codi de família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del Codi de successions per causa de mort en el dret civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat 2012-2015, aprovat per Acord del Govern GOV/117/2012, de 20 de novembre (DOGC 6259, de 22.11.12).

10.2 Normativa estatal

- Constitució espanyola. Articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2.
- Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal. Articles 173, 181, 184, 191 i 314.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social. Articles 28, 34 a 37.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Articles 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14.5, 15, 48, 51 i 62.

- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones, referida al canvi d'identitat de gènere corresponent a les persones transsexuals.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Articles 14 i 95.
- Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social. Articles 115, 116 i 117.
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Articles 4.2 c) i e), i 54.2 g).
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social. Articles 8.11, 8.12, 8.13 i 8.13.bis.
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 1370/2007, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes.

10.3 Normativa europea

- Tractat de la Unió Europea. Articles 2 i 3.
- Tractat de funcionament de la UE. Articles 8 i 19.
- Carta dels drets fonamentals de la UE. Articles 4 i 31.
- Resolució del Consell, de 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial C 157 de 27.6.1990].
- Recomanació 92/131/CEE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Declaració del Consell de 19 de desembre 1991 relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclòs el Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual [Diari Oficial C 27 de 4.2.1992].
- Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual a la feina [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Carta social europea, de 3 de maig de 1996.
- Comunicació de la Comissió, de 24 de juliol de 1996, relativa a la consulta dels interlocutors socials sobre la prevenció de l'assetjament sexual a la feina.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27.11.2000. L'article 1 diu que la Directiva té com a objectiu establir un marc general per lluitar contra la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit del treball i l'ocupació, amb la finalitat que als estats membres se'ls apliqui el principi d'igualtat de tractament.

- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002 [Diari Oficial L 269 de 5.10.2002], que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball [Diari Oficial L 39 de 1976.2.14]
- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones a la vida local. Maig de 2006.
- Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa).
- Resolució del Parlament Europeu de 24.5.2012 sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa.
- Dictamen 2012/C 351/03, del Comitè Econòmic i Social Europeu sobre el tema "Drets dels grups vulnerables al lloc de treball i, en particular, les qüestions de discriminació basada en l'orientació sexual" (dictamen d'iniciativa).

10.4 Normativa internacional

Nacions Unides

- Declaració universal dels drets humans, de 10.12.1948. Art. 2.
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada el 18 de desembre de 1979 per l'Assemblea General de les Nacions Unides, la qual va entrar en vigor com a tractat internacional el 3 de setembre de 1981, i el Protocol facultatiu està en vigor des de 2001.
- II Conferència Mundial de la Dona. Nairobi, 1985.
- IV Conferència Mundial de la Dona. Pequín, 1995, i revisions posteriors.
- Resolució 48/104, de 23.2.1994, de l'Assemblea General relativa a la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona.

Organització Internacional del Treball

- Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), C111, de 1958.
- Resolució de 1985. Denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i els treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.
- Circular sobre polítiques i procediments en matèria d'assetjament sexual. Sèrie 6, núm. 543 (rev.1), de 29.9.2004.

Annex 1

Diagrama A. Circuit en cas de sol·licitud d'intervenció per assetjament

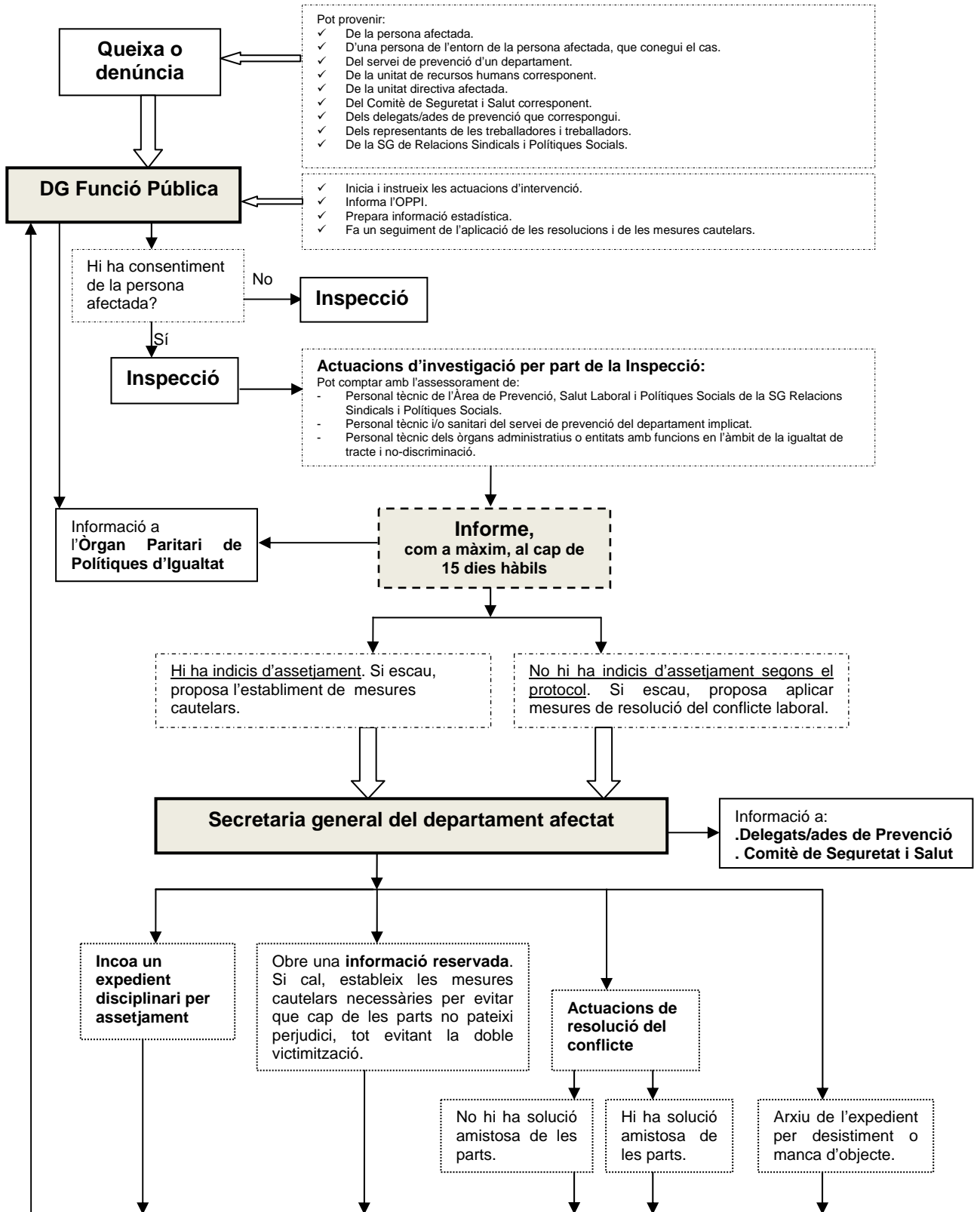


Diagrama B. Circuit sobre els canals d'informació segons el protocol

