Autisme amb futur

Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, versió (núm. 1).

Entrada en vigor 1 de setembre de 2022

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ 2

OBJECTIUS 2

ÀMBIT D´ APLICACIÓ 3

DEFINICIONS 3

TIPOLOGIES D´ASSETJAMENT SEXUAL I D´ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I/O D´IDENTITAT DE GÈNERE 6

COMISSIÓ DE DETECCIÓ, VALORACIÓ I SEGUIMENT 7

Actuacions preventives 7

Actuacions d'intervenció 8

PRINCIPIS I GARANTIES 13

DRETS I OBLIGACIONS 15

SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL 16

ANNEX 18

Annex 1. Marc legal 18

Normativa catalana 18

Normativa estatal 18

Normativa europea 19

Annex 2 .Formulari denuncia. 22

INTRODUCCIÓ

L'entitat AUTISME AMB FUTUR manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i conseqüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest protocol.

Aquest protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament.

Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i del paper que ocupa i que es desenvolupa a l'epígraf de "Drets i obligacions de la direcció, RLPT i persones treballadores" d'aquesta Guia

OBJECTIUS

Els objectius del present protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal de l´entitat en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.

2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.

3. Vetllar per un entorn laboral en què les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.

4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.

5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

ÀMBIT D´ APLICACIÓ

El protocol serà d'aplicació en aquells casos en els quals tant el/la persona assetjat/da com el presumpte assetjador/a siguin personal d´Autisme amb Futur i els fets denunciats s'hagin produït en el desenvolupament de les seves funcions i en el si de l'entitat.
Les disposicions del protocol s'aplicaran a les persones que treballin a Autisme amb Futur i també a les que no formin part d'Autisme amb Futur però que es relacionin o col·laborin amb l'entitat per motius laborals: persones en pràctiques, becaris/es, voluntaris/es, usuaris/es, proveïdors/es, persones col·laboradores externes, etc.

DEFINICIONS

Assetjament sexual: el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.
Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical).
A tall d'exemple, i sense excloure o limitar, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

• Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona

• Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.

• Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.

• Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.

• Fer demandes de favors sexuals.

• Fer mirades lascives al cos.

• Fer gestos obscens.

• Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.

• Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats 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.

• Fer un apropament físic excessiu.

• Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.

• Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).

• Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).

• Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Assetjament per raó de sexe: el constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre un comandament i un subordinat o subordinada (assetjament vertical). A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament per raó de sexe:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

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

Assetjament per raó de la identitat de gènere: Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, pansexuals, Inter sexuals, queer, +, 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.

TIPOLOGIES D´ASSETJAMENT SEXUAL I D´ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I/O D´IDENTITAT DE GÈNERE

La doctrina científica i la jurisprudència distingeixen entre:

Assetjament d'intercanvi quid pro quo

Vinculat expressament a l'assetjament sexual, l'assetjament d'intercanvi es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, implicant un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral o d'actuació: és a dir, tota persona jeràrquicament superior, sigui treballador/a, membre de la Junta Directiva de l'entitat o la persona que el representi legalment.

Assetjament ambiental

Vinculat tant a l'assetjament sexual com per raó de sexe, l'assetjament ambiental és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.

També es distingeix en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- Assetjament horitzontal: entre companys/companyes, socis/es

- Assetjament vertical descendent: comandament – subordinat/ada
- Assetjament vertical ascendent: subordinat/ada – comandament

Però cal recordar que l'assetjament ambiental també pot ser produït per part d'una persona externa vinculada d'alguna forma a l'entitat: proveïdors/ores, persones d'altres empreses que presten serveis en els seus equipaments i instal·lacions, etc.

COMISSIÓ DE DETECCIÓ, VALORACIÓ I SEGUIMENT

Actuacions preventives

Cal proporcionar informació i formació respecte què es pot considerar una situació d'assetjament evitant que, per desconeixement, s'estigui actuant amb comportaments discriminatoris que poden ser objecte de sanció.
Com a mesura preventiva és fonamental tractar amb respecte totes les persones amb les quals s'interacciona i requerir el mateix tracte per part dels altres, informant sobre els comportaments o actituds que resulten ofensius i que atempten contra la dignitat, intimitat o integritat, i sol·licitant de forma directa el cessament d'aquestes conductes.
Les accions de prevenció negociades i acordades entre els membres de la Comissió d'igualtat i l'entitat, són les següents:

Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).

- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones amb malalties neuromusculars i altres malalties minoritàries.

- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.

- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.

- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.

- Utilitzar instruments d'avaluació de riscos que siguin sensibles al gènere.

Actuacions d'intervenció

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau. Aquesta fase, que té una **durada màxima de tres dies laborables**, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament. La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.
La comunicació es presenta a la/les persona/es de referència.

Les funcions de la/les persona/es de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'entitat, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'entitat adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.

3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció. El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase. Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una Comissió d'investigació.

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

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

Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia i que s'adjunta com a annex núm. 2.

La Comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'entitat, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la Comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'incloguin les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

Mesures cautelars

En funció del risc i/o dany a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'entitat l'adopció de mesures cautelars.

Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar mesures cautelars són: que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de l'entitat, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces.

La implementació d'aquestes mesures haurien de ser acceptades per la persona assetjada. A tall d'exemple, algunes mesures cautelars habituals són el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball o el permís retribuït, però, en

cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

En cas que l'assetjament es doni entre persones sòcies, les mesures cautelars fan referència a la limitació temporal de participació a les activitats grupals i comunitàries (grups socioterapèutics, activitats culturals o de lleure, etc). En cap cas pot suposar una limitació de l'atenció psicosocial individual i familiar.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades. Però també, l'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest Protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, protecció, recuperació i reparació adequada i evitar la victimització secundària (o revictimització).

Informe de conclusions

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

1. Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/ades i assetjadora/ores.
2. Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
3. Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
4. Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
5. Circumstàncies agreujants observades:

- Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- Si hi ha dues o més persones assetjades.
- Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.

- Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

Mesures correctores.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'entitat posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia. L'informe de la Comissió d'investigació es remet a (direcció de l'entitat o persona en qui delegui)

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, la persona (direcció de l'empresa o persona en qui delegui) emet una resolució del cas.
Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció. En el cas de les persones sòcies, una revisió de les possibilitats de participació en determinades activitats).

- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: arxivament de la denúncia a nivell intern. A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats. Es

tramet una còpia autentificada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

- Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui. Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia. En el cas de les persones sòcies, caldrà fer una revisió de la seva participació en les activitats.

PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

• Cal actuar amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.

• Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

Confidencialitat

• La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.

• Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

• Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Suport de persones formades

• L'entitat compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat

• El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just

• Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.

• Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

• Cap persona implicada no ha de patir represàlies per participar en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.

• En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

• Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa l'adopció de mesures cautelars (p. ex. canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i aquesta les ha d'acceptar.

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

DRETS I OBLIGACIONS

Obligacions per part de l'entitat:

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:

- a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
- a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
- al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.

2. Promoure un context i entorn laboral i d'atenció psicosocial que eviti l'assetjament.

3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de les empreses dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

Persones treballadores i sòcies i persones ateses:

1.Drets: tenen dret a un entorn de treball i atenció saludable i a no patir assetjament.

2.Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Participació de la representació legal de les persones treballadores i sòcies i persones ateses:

1. Obligació de la representació legal de les persones treballadores i sòcies i persones ateses, de contribuir a prevenir l'assetjament.
2. Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

Autisme amb Futur es reuneix un cop l'any amb la representació de les persones treballadores i ateses per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual. Els indicadors desagregats per sexe que utilitzem són:

1. Nombre de persones treballadores o ateses que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat

sexual, a l'entitat, com a percentatge del total de persones treballadores o ateses.

2. Nombre de persones treballadores i/o ateses que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores i/o ateses.

3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'entitat (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).

4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'entitat durant l'any

ANNEX

Annex 1. Marc legal

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 erradicar 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).

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.

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 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).

Annex 2 .Formulari denuncia.

Espai reservat per al Registre d'Entrada Núm. d'Expedient

[Document d'ús intern. No el publiqueu ni en feu difusió]

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ([7])

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat	Sexe ○ dona ○ home
Domicili del centre de treball	Lloc de treball
Telèfon de contacte	Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat	Sexe ○ dona ○ home
Domicili del centre de treball	Lloc de treball
Telèfon de contacte	Adreça electrònica

Relat dels fets ([8])

(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

[7] En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

[8] Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo