

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A AQU CATALUNYA

22 de juliol de 2020



© Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya

C. d'Eric Granados, 33

08007 Barcelona

Primera edició: febrer de 2021

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de [Reconeixement-NoComercial-SenseObresDerivades 4.0 de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/). Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial.



Aquest protocol ha estat acordat amb la representació dels treballadors i treballadores i aprovat per la Direcció d'AQU Catalunya.

SUMARI

_Toc63953777

0. Compromisos d'AQU Catalunya	4
1. Objectius	4
2. Definicions	4
2.1. Assetjament sexual	5
2.2. Assetjament per raó de sexe	5
3. Àmbit d'aplicació	5
4. Drets, obligacions i responsabilitats	5
4.1. La direcció	6
4.2. La representació legal de les persones treballadores	6
4.3. El personal	6
5. Mesures de prevenció	7
6. Principis i garanties del procediment	7
7. Òrgans i unitats responsables	9
8. Fases del procediment	10
8.1. Via interna	10
8.2. Via externa: administrativa i judicial	14
ANNEX I: Exemples	15
Assetjament sexual	15
Assetjament per raó de sexe	16
ANNEX II: Legislació de referència	17

0. COMPROMISOS D'AQU CATALUNYA

AQU Catalunya manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones que hi treballen i, en conseqüència, lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Així mateix, manifesta el seu compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. Per això es compromet a:

- Declarar formalment i difondre el seu rebuig a qualsevol manifestació d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe per mitjà d'actuacions informatives i formatives de sensibilització dirigides a tot el personal.
- Denunciar i investigar qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament sexual o per raó de sexe, d'acord amb el que preveu aquest protocol.
- Acompanyar i assessorar les víctimes d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Aquests compromisos són públics i es comuniquen a tot el personal d'AQU Catalunya i a les persones que, encara que estiguin sota la dependència laboral d'un tercer, duguin a terme activitats o prestin serveis a l'Agència.

1. OBJECTIUS

Aquest protocol té com a **objectiu general** la prevenció i l'abordatge de conductes d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a AQU Catalunya.

Els **objectius específics** són els següents:

1. Establir les pautes d'actuació per a la detecció i l'abordatge en casos d'assetjament i, si escau, adoptar les mesures preventives i/o correctores pertinents, sens perjudici que la persona afectada opti per altres vies administratives o judicials diferents d'aquest protocol.
2. Establir mesures de suport i d'acompanyament per a les persones afectades.

2. DEFINICIONS

L'assetjament sexual o per raó de sexe pot produir-se entre companys i/o companyes (assetjament horitzontal) o entre un comandament i una persona subordinada (assetjament vertical ascendent o descendent).

2.1. ASSETJAMENT SEXUAL

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica) no desitjat, de naturalesa sexual, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant, ofensiu o molest.

2.2. ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

El constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat, en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. L'assetjament per raó de sexe es manifesta a través de conductes ofensives adreçades a una persona per raó del seu sexe (home o dona) o pel fet de no respondre als paràmetres atribuïts tradicionalment al seu gènere.

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat/paternitat o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol i les seves disposicions s'apliquen:

- A qualsevol de les conductes definides a l'apartat 2 que es produeixin per mitjans verbals, presencials o electrònics (missatges de correu, xarxes socials, whatsapps, etc.).
- A totes les persones treballadores d'AQU Catalunya i a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència laboral d'un tercer, dugui a terme activitats o prestis serveis a AQU Catalunya (com, per exemple, membres de les comissions d'avaluació, experts i expertes externs, personal d'empreses subcontractades, proveïdors, etc.).
- Quan la conducta es produeixi dins de l'àmbit organitzatiu o de prestació de serveis d'AQU Catalunya, és a dir, dins de qualsevol espai de les seves instal·lacions; o bé, fora d'aquestes instal·lacions, quan la conducta es produeixi en el marc d'una activitat organitzada per l'Agència o quan la conducta estigui vinculada a la relació laboral (viatges, jornades, reunions, etc.).

4. DRETS, OBLIGACIONS I RESPONSABILITATS

Davant l'assetjament, hi ha obligacions legals imposades a l'organització, a la representació legal de les persones treballadores i a tot el personal de la plantilla.

4.1. LA DIRECCIÓ

L'organització està obligada a adoptar mesures, negociades i preferiblement acordades amb la representació de les persones treballadores, tendents a:

- Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe,
 - a la integritat física o psíquica i a una política adequada de seguretat i d'higiene, i
 - al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
- Promoure un context i un entorn laboral que eviti l'assetjament.
- Implementar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament i per canalitzar les comunicacions i denúncies que formuli el personal.

L'incompliment de les obligacions indicades dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials a l'organització.

4.2. LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES

La participació de la representació legal de les persones treballadores es concreta en:

- L'obligació de contribuir a prevenir l'assetjament mitjançant la sensibilització del personal.
- La informació a la Direcció de possibles conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar l'assetjament.
- La recomanació de participar en la negociació amb l'organització de mesures de difusió i sensibilització.

4.3. EL PERSONAL

Les persones treballadores de l'organització tenen:

- El dret a un entorn de treball saludable i a no patir cap tipus d'assetjament.
- El dret a informar de possibles situacions d'assetjament sense patir represàlies i el deure de confidencialitat.
- L'obligació de tractar la resta de persones amb respecte i de cooperar amb l'organització en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.

L'incompliment de les obligacions esmentades anteriorment per les persones indicades en els punts 4.2 i 4.3 dona lloc a l'exigència de responsabilitats, d'acord amb el règim disciplinari aplicable al personal laboral d'AQU Catalunya.

5. MESURES DE PREVENCIÓ

AQU Catalunya es compromet a impulsar mesures d'informació, formació i sensibilització per a tot el personal, amb la finalitat de contribuir a una consciència més gran sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe dins de l'organització i de facilitar el coneixement de drets, obligacions i responsabilitats.

Per fer-ho, un cop acordades amb la representació de les persones treballadores, es plantegen les mesures següents:

- Desenvolupar una estratègia de comunicació amb la finalitat que el protocol sigui conegut principalment per les persones que formen part de l'organització, però també per les que hi col·laboren i les que presten serveis a AQU Catalunya, encara que estiguin sota la dependència laboral d'un tercer. Les principals accions que es duran a terme són:
 - Informar els treballadors i treballadores dels compromisos de la Direcció d'AQU Catalunya en relació amb la prevenció i l'abordatge de l'assetjament.
 - Facilitar a tota la plantilla l'accés al protocol a través de la intranet.
 - Donar informació sobre aquestes qüestions a les noves incorporacions, per mitjà del Pla de benvinguda i acollida (D.21)
 - Facilitar l'accés al protocol, per mitjà dels canals de comunicació que es considerin, a les persones que col·laboren i/o presten serveis a AQU Catalunya.
 - Facilitar l'accés al protocol, per mitjà dels mecanismes de coordinació empresarial, a les empreses i organitzacions amb què es comparteixen espais físics.
 - Fer públic el protocol a través del web corporatiu.
- Incloure en el Catàleg de formació d'AQU Catalunya, i també dur a terme, accions específiques de formació sobre aquesta temàtica dirigides a tot el personal de l'Agència i a les persones directament relacionades amb l'execució d'aquest protocol.
- Implantar la perspectiva de gènere en la dinàmica organitzativa, que es concreta en el Pla d'igualtat.

6. PRINCIPIS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

El procediment ha de garantir els principis d'actuació següents:

- **Audiència i imparcialitat:** el procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones que hi estiguin implicades. Tant la persona que fa la denúncia com la persona denunciada tenen dret a ser citades i escoltades. L'activació d'aquest protocol no serà vàlida sense oferir aquest dret a les persones al·ludides; de la seva incompareixença, se'n podran derivar les conclusions que, a la vista de l'anàlisi dels fets, estimi pertinent l'òrgan competent.

- **Acompanyament:** totes les persones implicades poden anar acompanyades i ser assessorades per la persona o persones de la seva confiança de l'entorn de l'organització, agents socials o assessors externs, si així ho consideren oportú i ho sol·liciten. Totes les persones que intervinguin durant el procediment tenen l'obligació de mantenir la confidencialitat sobre el procediment i la seva actuació en aquest procediment.
- **Protecció de la dignitat de les persones afectades:** l'organització ha d'adoptar les mesures necessàries per garantir que s'actua amb respecte i discreció, amb la finalitat de protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades, incloses les persones denunciades, que han de veure respectada la seva presumpció d'innocència.
- **Confidencialitat:** la informació generada en el marc de l'aplicació d'aquest protocol té un caràcter estrictament confidencial i serà considerada restringida, d'acord amb els nivells de seguretat de la classificació de la informació documentada (S.04.03.02 del SGQSI). D'acord amb això, només les persones implicades i les que intervenen en el procés poden accedir a la documentació generada, amb l'obligació de mantenir-ne la confidencialitat.
- **Dret a la informació:** totes les persones implicades, considerant les característiques de la seva participació, tenen dret a rebre informació sobre el procediment i els seus drets i deures. La persona que denuncia i la persona denunciada tenen dret a rebre informació sobre la resolució de l'expedient.
- **Diligència i celeritat:** la investigació i la resolució del cas s'han de realitzar amb el màxim de diligència i celeritat possible, sense demores injustificades, de manera que el procediment es completi en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties. El procediment ha d'informar sobre els terminis de resolució de les fases (vegeu l'apartat 8.1).
- **Col·laboració:** totes les persones que formen part de l'organització estan obligades a col·laborar durant tot el procés d'investigació.
- **Recusació:** tant la persona denunciant com la persona denunciada tenen dret a recusar els instructors del procediment per les causes previstes legalment, i també els instructors tenen dret a abstenir-se per les mateixes raons legals, amb la consegüent derivació del cas a altres persones, que seran encarregades de la instrucció.
- **Protecció davant possibles represàlies:** l'organització ha de garantir l'absència de represàlies contra les persones que participin en el procediment, llevat dels casos en què s'actui de mala fe, en què es poden derivar responsabilitats disciplinàries. En els expedients personals, només s'hi podran incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.
- **Mesures cautelars:** un cop iniciat el procediment i fins al tancament, si hi ha indicis d'assetjament, es podrà proposar a la Direcció l'adopció de mesures cautelars. Aquestes

mesures hauran de ser acceptades per la persona afectada i no han de comportar per a la persona denunciant ni per a la denunciada un perjudici en les seves condicions de treball i/o salarials.

- **Vigilància de la salut:** si es percep una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut, es podrà sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut per mitjà del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

7. ÒRGANS I UNITATS RESPONSABLES

Els òrgans i les unitats responsables de fer efectiu el contingut previst en aquest protocol, segons les seves competències, són els següents:

- **Direcció:** és l'òrgan competent per incoar i resoldre els procediments que corresponguin, iniciats per mitjà d'aquest protocol, a fi d'investigar conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe i, si escau, determinar la responsabilitat disciplinària corresponent.
- **Persona de referència:** són dues persones que han estat designades per la Direcció d'AQU Catalunya, a partir d'una proposta de les persones representants del personal, amb una vigència de dos anys, renovable. Les seves funcions principals són oferir assessorament a les persones que ho sol·licitin, rebre la denúncia verbal i/o escrita per part del personal sobre una possible situació d'assetjament, acompanyar la persona que presenta la denúncia durant tot el procés i convocar, si escau, un comitè *ad hoc*.

Les persones de referència han de disposar de la formació adequada, motivació i interès per la tasca, tenir el respecte i la confiança de les persones de l'organització i actuar amb confidencialitat.

- **Comitè *ad hoc*:** s'encarrega de l'aplicació del procediment recollit en aquest protocol. Està format per persones tècniques especialistes en els seus àmbits respectius, en concret:
 - una persona representant de la Direcció,
 - una persona de referència i
 - la persona responsable de l'Àrea Jurídica, que assumeix la secretaria del comitè.

Aquest comitè *ad hoc* també pot ampliar el nombre de membres, quan el cas ho requereixi, amb assessors o persones amb formació i/o experiència en igualtat i assetjament, tant interns com externs a l'organització.

8. FASES DEL PROCEDIMENT

Hi ha dues vies de resolució previstes per a una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe: interna (en el marc de l'organització) i externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). L'ús d'una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

8.1. VIA INTERNA

Fase 1: Comunicació prèvia i assessorament

Aquesta fase s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament. La comunicació la pot fer la persona afectada o bé qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació s'ha de presentar a una de les persones de referència d'AQU Catalunya, preferiblement per escrit, i haurà d'especificar la informació següent: identificació de la persona denunciant, identificació de la persona víctima (en el cas que no sigui la mateixa que la denunciant), identificació de la persona o persones presumptament responsables de la situació d'assetjament i una descripció dels fets.

Es recomana que aquesta fase tingui una durada màxima de **tres dies hàbils**.

Els **resultats d'aquesta fase** poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia. La persona de referència ha d'oferir-li assessorament i suport per concretar la denúncia (vegeu la fase 2).
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, es posarà en coneixement de la Direcció de l'organització, tot respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal que l'organització adopti les mesures preventives o les actuacions que consideri necessàries per afrontar els 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, es tancarà el cas.

La persona de referència és la responsable de la gestió i la custòdia de la documentació, si n'hi ha, d'aquesta fase, i de garantir-ne la confidencialitat. Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li retornarà la documentació aportada; en el cas que es decideixi continuar, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets, per tal d'emetre un informe perceptiu sobre l'existència o no de la situació d'assetjament i per proposar mesures d'intervenció.

La persona afectada ha de presentar per escrit la denúncia, seguint el model de denúncia interna (D.56), a la Direcció d'AQU Catalunya.

La Direcció incoarà el procediment previst en el protocol i nomenarà un comitè *ad hoc* responsable d'iniciar el procés d'investigació. La persona de referència convocarà una reunió amb aquest comitè *ad hoc* en un termini màxim de tres dies hàbils a partir de la recepció de la denúncia, i es procedirà a l'activació del protocol.

Les **funcions del comitè *ad hoc*** en aquesta fase són les següents:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'hi adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que fa la denúncia.
- Entrevistar-se amb la persona o persones denunciades.
- Prendre declaració, si escau, de terceres persones que actuïn com a testimonis.
- Valorar les proves aportades.
- Proposar, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Elaborar l'informe perceptiu i remetre'l a la Direcció de l'organització.

El procés d'investigació conclou amb un **informe perceptiu i no vinculant**, que ha de contenir, com a mínim, els punts següents:

- Identificació de la persona que presenta la denúncia i de la persona o persones denunciades.
- Relació nominal de les persones que han participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas i denúncia.
- Actes d'instrucció: declaracions de la persona que denuncia, de la persona o persones denunciades, dels testimonis, i altres proves obtingudes en el marc de la investigació.
- Conclusions.
- Si escau, mesures correctores que es proposen, que poden ser tant de protecció com de reparació i sanció.

La persona de referència és la responsable de la gestió i la custòdia del conjunt de documents i de la informació obtinguda durant aquesta fase, i n'ha de garantir la confidencialitat.

Es recomana que la durada màxima d'aquesta fase sigui de **quinze dies hàbils posteriors a rebre la denúncia**.

Fase 3: Resolució

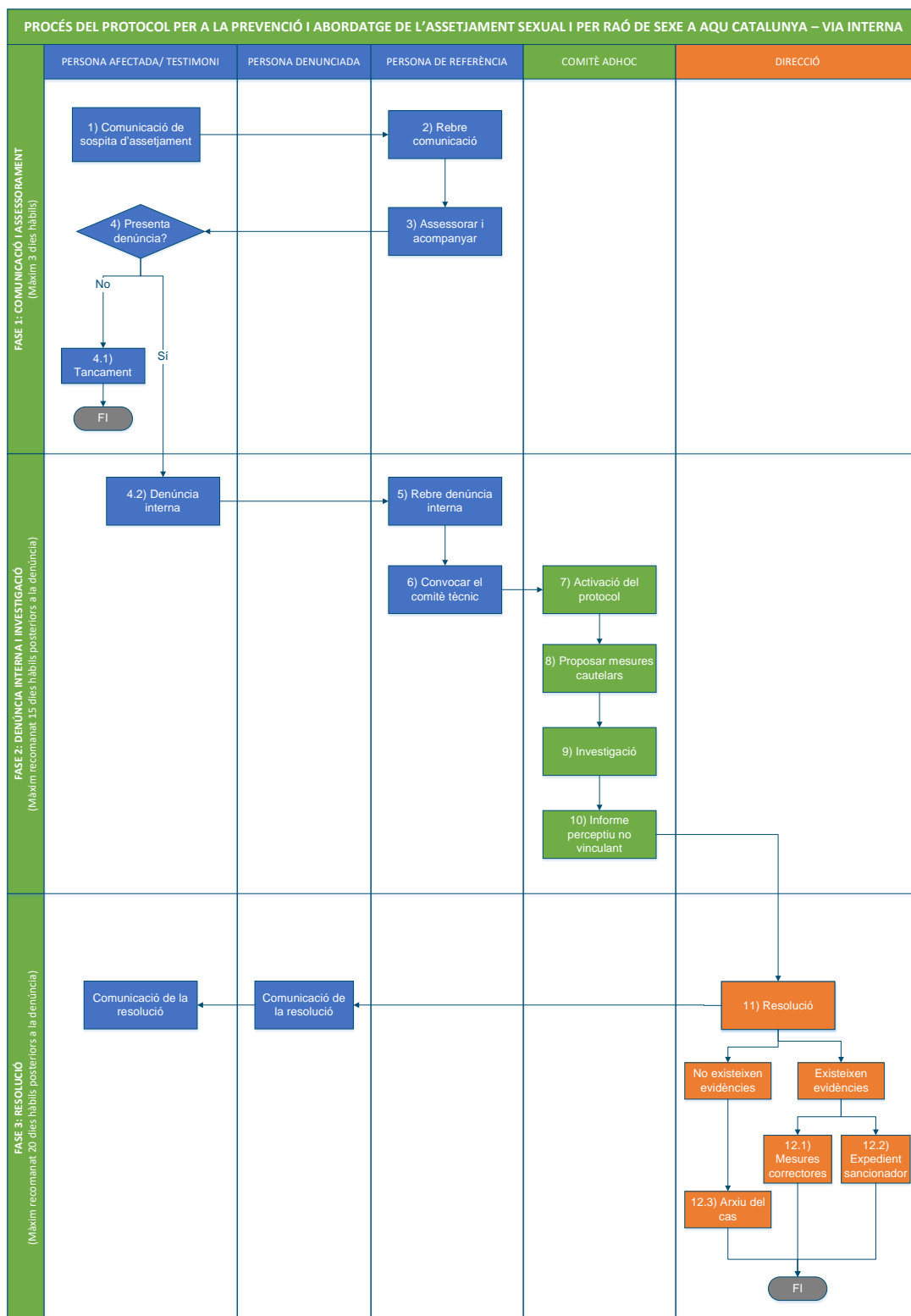
D'acord amb l'informe perceptiu i no vinculant del comitè *ad hoc*, la Direcció de l'organització, en ús de les seves competències, pot resoldre:

1. L'adopció de mesures correctores de tipus organitzatiu i l'obertura d'un expedient disciplinari sancionador en què consti la falta i el grau de sanció, quan hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament.
2. L'arxivament de la denúncia, quan no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament.

La **Direcció ha d'emetre una resolució**, que ha de contenir la informació següent:

- Les dades identificatives de la persona denunciant i de la denunciada.
- La causa de la denúncia i els fets constatats.
- Les conclusions del comitè *ad hoc* i les de la Direcció, si no són coincidents.
- El resultat de la investigació.
- Les mesures a adoptar que se'n deriven, si escau.

Es recomana que la durada màxima d'aquesta fase sigui de **vint dies hàbils posteriors a rebre la denúncia, ampliables a trenta**.



8.2. VIA EXTERNA: ADMINISTRATIVA I JUDICIAL

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial. La conveniència de cada procés depèn de diferents factors a considerar, com ara la gravetat i l'abast de l'incident, entre d'altres.

Via administrativa

L'actuació de la Inspecció de Treball té caràcter preferent i s'ha d'iniciar en el termini de 24 hores en el cas d'assetjament sexual i de 7 dies en el cas de discriminació per raó de sexe.

Addicionalment a la investigació de la denúncia, també analitza l'actuació de l'organització davant el coneixement d'uns fets d'assetjament. En aquest sentit, s'investiga l'organització i la seva responsabilitat de vetllar perquè les condicions de treball siguin adequades i impedeixin l'aparició d'assetjament, hi hagi mecanismes de prevenció i s'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

Via judicial¹

Les possibilitats judicials davant l'assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la penal.

¹ Per a més informació sobre la via judicial, consulteu el *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa* del Consell de Relacions Laborals (pàg. 62 a 65).

ANNEX I: EXEMPLES

A tall d'exemple, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'**assetjament sexual o per raó de sexe**.

Assetjament sexual

Verbal

- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes o ofensives.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Difondre rumors sobre la vida sexual o les preferències sexuals d'una persona.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses, trobades sexuals o per participar en activitats lúdiques no desitjades, tot i que la persona objecte d'aquestes cites hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu per mitjà de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

No verbal

- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic

- Tenir 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).

Assetjament per raó de sexe

- Proferir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual d'una persona.
- Tenir conductes discriminatòries envers una persona relacionades amb el seu sexe i/o la seva orientació sexual.
- Adreçar-se a una persona fent servir formes ofensives relacionades amb el seu sexe i/o la seva orientació sexual.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe i/o orientació sexual.
- Utilitzar humor sexista en to despectiu.
- Menystenir les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó de sexe i/o orientació sexual.

ANNEX II: LEGISLACIÓ DE REFERÈNCIA

- La **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona** (CEDAW, 1979), que estableix el principi de la no-discriminació i proclama que tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets, sense cap distinció, i, per tant, sense discriminació de sexe. Fa referència, específicament en els articles 10 i 11, a la igualtat de drets entre dones i homes en els estudis i en el treball.
- La **Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona** de l'Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 48/104/1993, que en els articles 1 i 2 defineix en què consisteixen els actes de violència contra les dones i els marcs en què s'exerceix aquesta violència.
- La **Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea** (Niça, 2000), que en l'article 21 prohibeix qualsevol discriminació i, en particular, la que s'exerceix per raó de sexe, raça o ètnia, classe social, discapacitat, edat o orientació sexual, entre d'altres, i que en els articles 14 i 15 també defineix el dret a l'educació i al treball.
- La **Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell**, de 23 de setembre de 2002, la qual 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 a l'ocupació, a la formació i la promoció professionals, i a les condicions de treball, que en l'article 2 defineix l'assetjament i prohibeix aquesta mena de conductes.
- La **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell**, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació, que estableix que les situacions d'assetjament sexista i assetjament sexual s'han de considerar discriminatòries i, per tant, s'han de prohibir i sancionar de manera adequada, proporcional i dissuasiva. El Codi comunitari de conducta per combatre l'assetjament sexual, de 27 de novembre de 1991, constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva d'aquesta directiva comunitària.
- La **Constitució espanyola**, que en els articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2 propugna la llibertat, el respecte i la igualtat entre ciutadans.
- La **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, que en els articles 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 i 41 complementa i modifica algunes mesures del Codi penal en matèria de violència, per tal de protegir la persona que està patint una situació de violència.
- La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, que en l'article 7 defineix els conceptes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. En l'article 13 dictamina que en els procediments judicials no penals en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació. D'altra

banda, condemna la violència de gènere i incorpora, en l'article 48, mesures específiques per prevenir aquestes situacions a la feina i incloure mecanismes a les empreses per donar curs a les denúncies o reclamacions que es formulin. En l'article 51 exposa els criteris d'actuació de les administracions públiques, les quals han d'establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. I, finalment, en l'article 62 preveu que les administracions públiques han de disposar d'un protocol d'actuació en aquest sentit.

- El **Codi penal**, que en els articles 184 i 173 preveu les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o orientació sexual.
- La **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals**, que dictamina les infraccions i la prevenció en matèria de riscos laborals, incloent-hi els riscos psicosocials derivats del treball.
- 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.
- El **Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre**, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, per la qual es regeix el personal funcionari de les universitats públiques, i que dictamina, en l'article 52, el deure dels treballadors a tractar tothom amb respecte, i tipifica, en l'article 95, les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe com a faltes molt greus i no tolerades en cap circumstància.
- La **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista**, que en l'article 28 especifica que el Govern ha d'impulsar que les empreses creïn mesures concretes i procediments per prevenir, reparar i sancionar els casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- La **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, que en l'article 18.3 obliga tots els poders públics a aprovar en el termini de dos anys un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- El **VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya**, que en l'article 53.6.k estableix com a falta molt greu l'assetjament sexual.
- El **Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre**, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- El **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 8.13 i 8.13 bis).
- El **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.

Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya
Febrer de 2021 · AQU-6-2021



Web: www.aqu.cat · Twitter: [@aqucatalunya](https://twitter.com/aqucatalunya)