

**Protocol per a la prevenció, la detecció,
l'actuació i la resolució de situacions
d'assetjament per raó d'orientació sexual,
identitat de gènere i expressió de gènere**

Aprovat en sessió ordinària de la Comissió Negociadora del Pla LGTBI 07/04/2025
Ratificat per la Comissió Tècnica d'Igualtat, abril del 2025

Índex

Introducció.....	3
1. Marc normatiu.....	5
2. Marc conceptual.....	13
3. Marc organitzatiu. Competències, funcions i responsabilitats.....	17
4. Àmbit d'aplicació.....	20
5. Actuacions preventives.....	22
5.1. Sensibilització	
5.2. Altres actuacions preventives	
6. Procediment.....	23
6.1. Principis i garanties	
6.2. Fases del procediment d'actuació	
- Comunicació i acollida	
- Denúncia i investigació	
- Resolució i control de l'aplicació de mesures	
6.3. Vies de resolució externes	
6.4. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol	
6.5. Revisió del procediment	
6.6. Vies de comunicació	
7. Referències normatives.....	31
7.1. Normativa catalana	
7.2. Normativa estatal	
7.3. Normativa europea	
7.4. Normativa internacional	
8. Glosari.....	34
Annex 1. Formulari.....	37
Annex 2. Consentiment informat.....	39
Annex 3. Declaració de confidencialitat.....	40
Annex 4. Comunicació de l'inici del procediment d'investigació.....	41
Annex 5. Diagrama.....	43

Annex 6. Matriu de relacions.....	44
-----------------------------------	----

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere

INTRODUCCIÓ

Totes les persones tenen dret a viure lliures de violència i discriminació i, per tant, tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i equitat, i a no patir discriminació als llocs de treball. L'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere atempta contra aquests principis.

Per tal de poder garantir aquests drets, les administracions s'han de dotar d'eines que reconguin i protegeixin aquests drets i que donin cobertura als principis d'igualtat i dignitat humana que han de regir qualsevol Administració.

Des de l'Ajuntament de Barcelona es vol lluitar decididament contra aquests tipus d'assetjaments. Per assolir aquest objectiu, es considera clau treballar a partir de dues estratègies: primer, des de la sensibilització, la formació i la implicació de totes les persones que integren l'organització, i, en segon lloc, establint uns mecanismes clars i objectius d'intervenció davant de casos eventuals d'assetjament.

Aquest protocol reuneix les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere que es puguin produir a l'Ajuntament de Barcelona, inclosos els comesos en l'àmbit digital. És un compromís institucional per a l'erradicació total d'aquestes conductes a través d'una intervenció organitzativa amb diligència deguda en situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere que garanteixi la salut i els drets de totes 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, respectant la metodologia més apropiada en cada cas d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'Ajuntament de Barcelona i dels ens que estiguin adherits al seu acord de condicions laborals, inclosos els comesos en l'àmbit digital.

Per això, en primer lloc, se centrarà en els aspectes més teòrics de l'assetjament: definicions, tipus, conseqüències per a les persones que el pateixen i exemples. En segon lloc, descriurà els àmbits d'aplicació del protocol, les garanties de les persones implicades i els procediments que cal seguir. I, finalment, abordarà les mesures de sensibilització i formació en la matèria, i treballarà pel restabliment laboral i emocional de les persones que l'hagin patit, a més d'abordar les mesures per a la persona que l'ha exercit. Per tant, el protocol pretén ser un instrument integral per a la prevenció, la detecció i la resolució d'aquests casos.

Els objectius específics del protocol són:

- Elaborar estratègies de sensibilització, des del disseny fins a la implantació.
- Obtenir la informació necessària per elaborar diagnòstic sobre aquesta qüestió dins l'organització.
- Garantir i millorar els canals de coordinació entre àmbits, sectors, districtes i altres organismes que treballen en aquesta qüestió per afavorir una actuació integral a l'Ajuntament de Barcelona.
- Habilitar recursos diversificats per resoldre àgilment cada tipus d'assetjament.
- Crear circuits d'intervenció ràpids, eficients i eficaços.
- Definir els rols i les responsabilitats dels agents implicats.
- Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que es creïn en cada cas per protegir les víctimes en tot moment, incloses les mesures cautelars que calguin; acabar amb l'assetjament i, si cal, aplicar les mesures que hi corresponguin.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà, en cap cas, que les persones implicades o l'Administració mateixa facin ús de les accions legals que corresponguin.

A partir de l'entrada en vigor d'aquesta nova versió del protocol, que es produirà arrel de la seva publicació a la Gasetta Municipal, es deixarà sense efectes la seva versió anterior.

El present protocol no aplica pels casos d'assetjament sexual o per raó de sexe atès que hi ha un protocol específic per aquests casos, el *Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe*.

1 MARC NORMATIU

1.1. MARC NORMATIU INTERNACIONAL

Diversos estaments internacionals s'han pronunciat en contra d'aquestes conductes.

L'**Organització de les Nacions Unides (ONU)** declara, en l'article 1 de la Declaració universal dels drets humans, que tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets.

La protecció de les persones LGTBI contra la violència i la intimidació no exigeix la creació d'una nova sèrie de drets específics per a elles ni l'establiment de nous estàndards internacionals de drets humans, sinó que simplement han de gaudir dels mateixos drets de què gaudeixen totes les altres persones. És per això que els països estan obligats a protegir les persones LGTBI contra les violacions dels seus drets humans.

Aquesta protecció es basa en dos principis fonamentals que sustenten les normes internacionals de drets humans: igualtat i no-discriminació, com indiquen les paraules inicials de la Declaració universal dels drets humans: "Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets". En aquest context, l'Oficina de l'Alt Comissionat dels Drets Humans (OHCHR) fa cinc recomanacions:

1. Protegir les persones contra la violència homofòbica i transfòbica.
2. Prevenir la tortura i els tractes cruels, inhumans i degradants contra les persones LGTBI que estiguin detingudes, i prohibir i sancionar aquest tipus d'actes i assegurar que s'ofereixi una reparació a les víctimes.
3. Derogar les lleis que tipifiquen penalment l'homosexualitat, incloses totes les que prohibeixen la conducta sexual privada consentida entre persones adultes del mateix sexe.
4. Prohibir la discriminació basada en l'orientació sexual i la identitat de gènere.
5. Salvaguardar la llibertat d'expressió, d'associació i de reunió pacífica de les persones LGTBI.

1.2 MARC NORMATIU COMUNITARI

A la **Unió Europea (UE)** hi ha una normativa, la Directiva UE 2000-78, de 27 novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació, que parla de gais, lesbianes, bisexuals i transsexuals, a més d'altres col·lectius susceptibles de ser marginats o discriminats.

En la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, i prenent com a base jurídica l'article 13 del Tractat de la Comunitat Europea i les dues directives de l'any 2000 (la Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny del 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic, que aborda tal principi en diversos àmbits, i la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació, que pretén lluitar contra les discriminacions basades en la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat i l'orientació sexual), es reforma l'Estatut dels treballadors i també s'estableix, en l'article 36 de l'esmentada llei, la inversió de la càrrega de la prova amb aquesta redacció: "En els processos de l'ordre jurisdiccional civil i de l'ordre jurisdiccional contenciós-administratiu en què de les al·legacions de la part actora se'n dedueixi l'existència d'indiscrecions fonamentats de discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual de les persones respecte de les matèries incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta secció, correspon a la persona demandada aportar una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat".

1.3 MARC NORMATIU ESTATAL

En l'àmbit de l'**Estat espanyol**, la Constitució 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 fer que la llibertat i la igualtat de la persona i dels grups on s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la 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 de les altres persones són fonaments 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, i a no patir tractes degradants, i 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.

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 recull el dret dels treballadors i les treballadores a la seva integritat física i a una política adequada 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, així com l'assetjament sexual o per raó de sexe, a la persona titular de l'empresa o a les persones que hi treballen.

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 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 o de prestació de serveis, 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 per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere. 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 expectatives legítimes 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.

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, inclou els articles següents:

Article 4. Deure de protecció

Els poders públics, en l'àmbit de les seves competències, han de desplegar totes les mesures necessàries per reconèixer, garantir, protegir i promoure la igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals de les persones LGTBI i les seves famílies.

Article 14. Igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI en l'àmbit laboral

Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, han de tenir en compte, en les seves polítiques d'ocupació, el dret de les persones a no ser discriminades per raó de les causes que preveu aquesta Llei.

A aquests efectes han d'adoptar mesures adequades i eficaces que tinguin per objecte:

a) Promoure i garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats i prevenir, corregir i eliminar qualsevol forma de discriminació per raó de les causes que preveu aquesta Llei en matèria d'accés a l'ocupació, afiliació i participació en organitzacions sindicals i empresarials, condicions de treball, promoció professional, accés a l'activitat per compte propi i a l'exercici professional, i d'incorporació i participació en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta.

b) Promoure, en l'àmbit de la formació professional per a persones treballadores, el respecte als drets d'igualtat de tracte i d'oportunitats i no-discriminació de les persones LGTBI.

c) Donar suport a la realització de campanyes divulgatives sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBI per part dels agents socials.

d) Fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones LGTBI en el sector públic i el sector privat, així com la creació d'un distintiu que permeti reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI.

e) Impulsar, a través dels agents socials, així com mitjançant la negociació col·lectiva, la inclusió en els convenis col·lectius de clàusules de promoció de la diversitat en matèria d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals i de la diversitat familiar i de prevenció, eliminació i correcció de qualsevol forma de discriminació de les persones LGTBI, així com de procediments per donar curs a les denúncies.

f) Vetllar pel compliment efectiu dels drets a la igualtat de tracte i no-discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals de les persones treballadores LGTBI, en l'àmbit laboral, a través de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i altres òrgans competents. Per fer-ho, s'ha de fomentar la formació especialitzada per al personal d'inspecció.

g) Promocionar mesures per a la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI en les convocatòries de subvencions de foment de l'ocupació.

h) Impulsar l'elaboració de codis ètics i protocols a les administracions públiques i a les empreses que incloguin mesures de protecció davant qualsevol discriminació per raó de les causes que preveu aquesta Llei.

Article 62. Mesures de protecció davant la discriminació i la violència

1. Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, han de garantir a les persones que pateixen o estan en risc de patir qualsevol tipus de violència o de discriminació per raó de les causes que preveu aquesta Llei el dret a rebre de manera immediata una protecció integral, real i efectiva.

2. A aquests efectes, les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, han d'adoptar mètodes o instruments suficients per prevenir i detectar aquestes situacions, i han d'articular mesures adequades perquè cessin immediatament.

3. Les persones ocupadores o prestadores de béns i serveis han d'adoptar mètodes o instruments suficients per prevenir i detectar les situacions de discriminació per raó de les causes que preveu aquesta Llei, així com articular mesures adequades perquè cessin immediatament.

4. En la protecció davant la discriminació i la violència per LGTBI-fòbia pot intervenir en tot cas l'Autoritat Independent per a la Igualtat de Tracte i la No-discriminació, amb les competències i funcions que estableix la Llei 15/2022, de 12 juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Article 63. Actuació administrativa contra la discriminació

1. Quan una autoritat pública, en ocasió de l'exercici de les seves competències, tingui coneixement

d'un supòsit de discriminació per raó de les causes que preveu aquesta Llei, si és competent, ha d'incoar el procediment administratiu corresponent, en el qual es poden acordar les mesures necessàries per investigar les circumstàncies del cas i adoptar les mesures oportunes i proporcionades per a la seva eliminació o, en cas que no ho sigui, ha de comunicar aquests fets de manera immediata a l'Administració competent, d'acord amb el que estableixen les lleis administratives.

2. A l'efecte del que estableix l'article 4.2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, els partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les associacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre les seves finalitats la defensa i promoció dels drets de les persones LGTBI i les seves famílies, poden tenir la consideració d'interessades en els procediments administratius en què l'Administració s'hagi de pronunciar en relació amb una situació de discriminació per raó de les causes que preveu aquesta Llei, sempre que tinguin l'autorització de la persona o persones afectades. No és necessària aquesta autorització quan les persones afectades siguin una pluralitat indeterminada o de difícil determinació, sense perjudici que els qui es considerin afectats puguin participar també en el procediment.

3. Amb el consentiment exprés de les parts, l'Autoritat Independent per a la Igualtat de Tracte i la No-discriminació pot actuar com a òrgan de mediació o conciliació en els termes que preveu la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

1.4 MARC NORMATIU AUTONÒMIC

A **Catalunya**, l'Estatut d'autonomia manifesta que tots els treballadors i les 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 de 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 de rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.

També cal esmentar la Llei catalana 10/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia que garanteix de forma real i efectiva la no-discriminació i el ple exercici dels drets de les persones LGTBI en matèria d'ocupació i en les condicions de treball; i el foment d'indicadors d'igualtat i la formació específica en la inspecció laboral i en prevenció de riscos laborals també són regulats per aquesta Llei.

El capítol III de la Llei esmentada parla del "**Mercat del treball**", en concret els articles 20 i 21:

Article 20. Integració del dret a la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGTBI

1. El departament competent en matèria de treball ha de tenir en compte, en les seves polítiques, el dret de les persones a no ésser discriminades per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

2. Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI. Per

aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors.

3. El Govern ha d'impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat i no-discriminació, per mitjà de les mesures de foment pertinents, especialment adreçades a les petites i mitjanes empreses, que han d'incloure el suport tècnic necessari.

Article 21. Mesures i actuacions per a l'ocupació

El departament competent en matèria de treball ha de:

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

b) Impulsar actuacions i mesures de difusió i sensibilització que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació a les empreses, com ara:

1r. Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics.

2n. Incorporar a les noves convocatòries de subvenció criteris d'igualtat d'oportunitats.

3r. Incentivar les forces sindicals i empresarials a fer campanyes divulgatives.

4t. Promoure en els espais de diàleg social l'impuls de mesures inclusives i clàusules antidiscriminatòries.

5è. Impulsar l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGBTI.

c) Fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones LGBTI en el sector públic i el sector privat i d'un distintiu per a reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no-discriminació.

d) Desplegar estratègies per a la inserció laboral de les persones transgènere.

e) Impulsar noves formes d'organització i gestió del temps de treball a les empreses i desenvolupar mesures i actuacions adreçades al conjunt del teixit productiu català que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar d'acord amb l'heterogeneïtat del fet familiar.

f) Promoure la formació específica del personal responsable en la inspecció de treball i en la prevenció de riscos laborals, tant en el sector públic com en el privat, en continguts relacionats amb les discriminacions que poden patir les persones LGBTI i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.

g) Instar els responsables de la inspecció de treball a informar els òrgans competents dels casos de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que s'hagin produït, s'estiguin produint o hi hagi risc que es produeixin en l'àmbit laboral.

h) Impulsar espais de participació i interlocució i promoure campanyes divulgatives específiques en col·laboració amb les associacions LGBTI i els agents socials corresponents.

Pel que fa també a Catalunya, l'article 40.2 de l'Estatut d'autonomia estableix un concepte expressament ampli de família que s'afegeix als nous models familiars existents en la societat catalana. Entre els diversos models que esmenta aquest article, hi ha les famílies constituïdes per persones LGTBI, que han assolit a Catalunya un dels reconeixements més amplis respecte de llurs drets i llurs obligacions.

Coherentment amb això, l'article 40.7 de l'Estatut estableix que **“els poders públics han de promoure la igualtat de les diferents unions estables de parella, tenint en compte llurs característiques, amb independència de l'orientació sexual de llurs membres”**.

Cal tenir en compte, així mateix, la **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**, en matèria d'adopció i tutela. Aquesta Llei estableix, essencialment, l'adopció per part de persones homosexuals.

El **capítol IV de la Llei 11/2014, “Les famílies LGBTI”**, estableix que les administracions públiques de Catalunya, han d'establir els mecanismes necessaris perquè la documentació administrativa s'adeqüi a les relacions afectives de les persones LGTBI i a l'heterogeneïtat del fet familiar.

La **Llei 13/2005, d'1 de juliol**, parla de la tècnica legislativa emprada per dur a terme aquesta important reforma del dret de família. Estableix l'adaptació terminològica que fa referència al matrimoni o al sexe dels cònjuges. La reforma es troba en l'obligació d'entendre qualsevol referència al matrimoni, dins o fora del Codi civil espanyol, amb independència que els seus integrants siguin del mateix o de sexe diferent, i elimina qualsevol dubte respecte a la inclusió dels matrimonis homosexuals.

Pel que fa a les adaptacions terminològiques, aquestes consisteixen a substituir “marido y mujer” per “cónyuges”, i “padre y madre” per “progenitores”. L'adaptació terminològica permet, en l'actualitat, que si la filiació està determinada només respecte a un dels progenitors, una altra persona no necessàriament de sexe diferent pugui adoptar el mateix menor. Són les normes que donen a entendre l'adopció conjunta entre parelles homosexuals, però no extensiva a les parelles no casades.

Així mateix, en el **títol II de “Polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de les persones LGBTI”** i el **capítol I “Professionals que actuen en àmbits sensibles”** de la **Llei 11/2014, s'hi diu:**

Article 10. Formació i sensibilització

Les administracions públiques han de garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport, el lleure, i la comunicació.

S'ha d'impulsar la formació del personal, tant funcionari com laboral, per mitjà de convenis de col·laboració o altres instruments.

L'article 30 de la mateixa llei, "Inversió de la càrrega de la prova", especifica que:

1. D'acord amb el que estableixen les lleis processals i reguladores dels procediments administratius, quan la part actora o la part interessada al·leguin discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i n'aportin indicis fonamentats, correspon a la part demandada, o a qui s'imputi la situació discriminatòria, l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de llur proporcionalitat.
2. Els fets o els indicis pels quals es pot presumir l'existència de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere poden ésser provats per qualsevol prova admesa en dret, sens perjudici dels procediments que es tramitin i de les mesures adoptades a l'empara de les normes d'organització, convivència o disciplina de les institucions i dels serveis públics. També es poden tenir en compte proves estadístiques i tests de situació. S'han d'establir per reglament les condicions i garanties aplicables.
3. L'òrgan administratiu o sancionador, d'ofici o a instància de part, pot sol·licitar informes o dictàmens als òrgans competents en matèria d'igualtat.
4. El que estableix l'apartat 1 no és aplicable als processos penals ni als procediments administratius sancionadors.

A més, hi ha també l'Acord GOV/147/2017, de 17 d'octubre, pel qual s'aprova el protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya (DOGC núm. 7477 de 19.10.2017).

Aquest Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere té en compte totes aquestes referències.

2. MARC CONCEPTUAL

Es considera assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i conducta discriminatòria qualsevol comportament que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar envers la dignitat o la integritat física o psíquica d'una persona, o de crear un entorn intimidatori, hostil, coercitiu, degradant, humiliant, ofensiu o molest, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere d'una persona.

Desglossament del concepte

Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

L'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 crear-li un entorn intimidatori, hostil, humiliant o ofensiu.

L'assetjament per **raó d'identitat de gènere:** inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, no-binàries i les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe, i envers el sentiment de les persones de pertànyer a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

L'assetjament per **raó d'expressió de gènere**: inclou qualsevol comportament envers les persones que tenen una expressió de gènere que pot no correspondre a les que habitualment s'assignen a un determinat gènere.

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 no volgut.

Comportament que implica connotacions discriminatòries: 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 els delictes d'odi per LGTBI-fòbia.

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 pot ser considerat assetjament.

Els assetjaments per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere intervenen de forma negativa en les víctimes i afecten:

- La salut psíquica: ansietat, estrès, depressió, sentiment de culpa, manca de concentració, disminució d'autoestima, entre altres.
- La salut física: insomni, migranyes, dolors musculars, problemes digestius/cutanis/respiratoris, taquicàrdies, etcètera.
- L'activitat i les relacions laborals: desmotivació, absentisme, insatisfacció, dificultats de relació amb companys o companyes, pèrdua de perspectiva professional, etcètera.

Modalitats d'assetjament

L'assetjament presenta modalitats diferents 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, coercitiu i agressiu per a qui el pateix.

- **Assetjament laboral**: l'exposició a conductes de violència psicològica intensa, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones per part d'una altra o altres que actuen al seu davant des d'una posició de poder no necessàriament jeràrquica sinó en termes psicològics, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització d'aquest, cosa que representa tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

- **Assetjament vertical descendent:** conducta exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores (de superior a subordinada).
- **Assetjament vertical ascendent:** conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica (de subordinada a superior).
- **Assetjament horitzontal:** conducta exercida per una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

També es poden distingir els següents:

- **Assetjament ambiental:** prové de companys de feina o terceres persones relacionades amb l'entorn laboral (clientela, proveïdors, etcètera). Aquest tipus d'assetjament genera un entorn hostil, intimidatori i ofensiu per a la víctima.
- **Ciberassetjament:** és l'ús d'informació electrònica i de mitjans de comunicació com correu electrònic, xarxes socials, blogs, missatgeria instantània, missatges de text, telèfons mòbils i llocs web difamatoris, per assetjar una persona o un grup de persones.

Les conductes d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si tenen relació amb la feina. Com s'ha dit, també són conductes d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere aquelles que tenen lloc mitjançant les noves tecnologies (ciberassetjament).

Així mateix, es poden produir conductes d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere entre persones de l'Ajuntament i persones externes, com ara empreses proveïdores o col·laboradores.

Modalitats de discriminació

Discriminació directa: situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga.

Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres poden ocasionar en lesbianes, gais, transgèneres, bisexuals o intersexuals un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.

Discriminació per associació: situació en què una persona és objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup LGTBI.

Discriminació per error: situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.

Discriminació múltiple i interseccional: situació en què una persona lesbiana, gai, transgènere, bisexual o intersexual, pel fet de pertànyer a altres grups que també són objecte de discriminació, pateix formes agreujades i específiques de discriminació. Es produeix discriminació interseccional quan coincideixen o interactuen diverses causes compreses en l'apartat anterior i es genera una forma específica de discriminació.

Ordre de discriminar: qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

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

Assetjament discriminatori: qualsevol conducta duta a terme per raó d'alguna de les causes de discriminació de la Llei 4/2023, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o del grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Glossari bàsic

Bifòbia: tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància vers les persones bisexuales pel fet de ser-ho o ser percebudes com a tals.

Expressió de gènere: manifestació que cada persona fa de la seva identitat de gènere.

Família LGTBI: aquella en la qual una o més de les persones que l'integren són persones LGTBI, entre les quals s'engloben les famílies homoparentals, és a dir, les formades per persones lesbianes, gais o bisexuales amb descendents menors d'edat que es trobin de forma estable sota guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors d'edat amb discapacitat a càrrec.

Gènere: conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones.

Homofòbia: tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància vers les persones homosexuals pel fet de ser-ho o ser percebudes com a tals.

Identitat de gènere: vivència interna i individual del gènere tal com cada persona el sent i l'autodefineix, i que es pot correspondre o no amb el sexe assignat en néixer (persones no-binàries, cisgènere, persones trans, persones de gènere fluid).

Intersexualitat: la condició de les persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic (cromosomes, gònades, genitals, hormones) que tenen un patró de coherència diferent del binari masculí i femení mèdicament i socialment establert, i que no es corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.

LGTBI-fòbia: tota actitud, acció, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància vers les persones LGTBI pel fet de ser-ho o ser percebudes com a tals.

Mesures d'acció positiva: diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, en aquest cas, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social. Aquestes mesures són aplicables mentre continuïn les situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen, i han de ser raonables i proporcionades amb els mitjans per desplegar-les i els objectius que persegueixin.

Orientació sexual: atracció física, sexual o afectiva cap a una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan la persona sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de sexe contrari; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de sexes diferents, no necessàriament a la vegada, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat. Les persones homosexuals poden ser gais, si són homes, o lesbianes, si són dones.

Persona trans: persona amb una identitat de gènere que no es correspon amb el sexe assignat en néixer.

Transfòbia: tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància vers les persones trans pel fet de ser-ho o ser percebudes com a tals.

3. MARC ORGANITZATIU. COMPETÈNCIES, FUNCIONS I RESPONSABILITATS

Les competències i les obligacions de les persones intervinents en un cas d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere són:

3.1 Persona implicada en la denúncia (persona presumptament assetjada i persona presumptament assetjadora)

- Aportar indicis o proves, a partir de la denúncia feta, que fonamentin les situacions d'assetjament o el contrari.
- Mantenir la confidencialitat del cas en tot moment.

3.2 Representació sindical

- Recomanar i negociar mesures de difusió i sensibilització i informació per a l'aplicació d'aquest protocol.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i els compromisos establerts.
- Contribuir activament a la prevenció de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere sensibilitzant les empleades i els empleats.
- Informar els comandaments dels comportaments detectats que puguin propiciar-lo.
- Mantenir la confidencialitat del cas en tot moment.

3.3 Treballadores i treballadors

- Abstenir-se d'exercir o cooperar en qualsevol conducta o situació d'assetjament que constitueix l'objecte d'aquest protocol.
- Posar en coneixement de l'organització qualsevol conducta o situació d'assetjament responenent al deure d'intervenció recollit en la Llei 11/2014.

El Diari Oficial de la Generalitat núm. 7477 de 19.10.2017 publica l'Acord GOV/147/2017, de 17 d'octubre, pel qual s'aprova el protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

- Prestar declaració voluntària en cas que se'ls citi com a testimonis.
- Mantenir la confidencialitat del cas en tot moment.

3.4 Comissió Tècnica d'Igualtat (CTI)

- Impulsar mesures preventives de caire general en el marc de les seves competències.
- Proposar, si escau, mesures preventives o cautelars específiques.
- Conèixer l'avaluació preliminar i valorar les actuacions i mesures que s'han de prendre.
- Conèixer els resultats del cas.
- Demanar informació complementària, si escau.
- Mantenir la confidencialitat del cas.

La composició i funcions de la Comissió Tècnica d'Igualtat s'especifica al Pla d'Igualtat vigent.

3.5 Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos (LGTBI)

- Els membres han de garantir la neutralitat en la seva participació. S'han d'abstenir de participar en aquesta comissió si tenen un conflicte d'interessos amb alguna de les persones implicades en el cas..
- Analitzar la documentació disponible i garantir que no es distribueixi el material confidencial.
- Conèixer la informació detallada de les actuacions d'investigació.
- Elaborar l'informe proposta de resolució amb les conclusions i mesures proposades a partir de la informació aportada en l'informe d'investigació fet pel Departament d'Igualtat.
- Informar la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI del resultat del procediment.
- Proposar, si escau, mesures preventives o cautelars a la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI i a la Direcció de Serveis de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció.
- Mantenir la confidencialitat del cas.

Formen part d'aquesta Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos: el/la cap del Departament d'Igualtat, un tècnic/a del Departament d'Igualtat, dues persones delegades sindicals de la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI i una persona de l'organització municipal que formi part de la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI. Pot rebre assessorament extern especialitzat en l'àmbit LGTBI, si escau. Es designarà president/a i secretari/ària, i signarà les actes la persona designada com a secretari/ària. Els acords presos en el si d'aquesta comissió seran per majoria i, en cas d'empat, es farà servir el vot de qualitat del president/a.

3.6 Cap del Departament d'Igualtat

- Formar part de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos com a president/a.
- Estar informat/ada de possibles casos d'assetjament a través de les persones involucrades o de qualsevol persona de l'organització, i rebre denúncies per escrit.
- Proposar accions, en el marc del Pla d'igualtat, de sensibilització, comunicació o formació a escala global per conscienciar el personal.
- Facilitar, al / a la gerent de Persones, Organització i Administració Electrònica, la informació sobre els casos, respectant-ne la confidencialitat.
- Facilitar dades estadístiques a l'organització sobre els casos d'assetjament.
- Convocar la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI i la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.
- Gestionar i custodiar el conjunt de documents que formin part de l'expedient d'investigació (comunicats, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, etcètera).
- Emetre un informe de la investigació i remetre'l a la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos perquè en faci l'avaluació.
- Mantenir la confidencialitat del cas.

3.7 Servei de Prevenció

- Formar part de la Comissió Tècnica d'Igualtat.
- Posar en coneixement del Departament d'Igualtat les denúncies que rebí.
- Donar, si escau, assessorament tècnic i suport psicològic i mèdic adequat a les persones afectades pel possible assetjament, i valorar la conveniència que hi intervinguin serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina o la psicologia especialitzada en temàtica LGTBI per tal d'evitar o minimitzar al màxim la possible afectació.
- Posar-ho en coneixement de la Direcció de Serveis de Feminismes i LGTBI perquè ho derivació a l'Oficina per la No Discriminació, si escau.
- Gestionar els casos on no hi hagi evidències d'assetjament, però sí aspectes de riscos psicosocials o altres competències del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
- Mantenir la confidencialitat del cas.

3.8 Direcció de Serveis de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció

- Facilitar l'activitat de la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI i proporcionar prou recursos per dur a terme les tasques derivades d'aquest protocol.
- Vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Derivar, a les persones competents, l'informe proposta de resolució de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.

- Comunicar i proposar, als i les gerents dels àmbits, sectors i districtes on treballa la persona assetjada i l'assetjadora, les mesures de protecció que caldria adoptar.
- Vetllar per l'aplicació de les mesures preventives i correctores.
- Proposar a la gerència corresponent la incoació del procediment disciplinari que se'n pugui derivar.
- Mantenir la confidencialitat del cas.

3.9 Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica

- Rebre les denúncies i les queixes a través del Departament d'Igualtat.
- Iniciar i instruir les actuacions d'intervenció del seu àmbit.
- Mantenir la confidencialitat del cas.

3.10. Direcció de Serveis Generals / cap de Recursos Humans / cap d'Administració i Personal de l'àmbit organitzatiu al qual pertany la persona denunciant i la persona denunciada

- Vetllar per la millora continuada de les condicions de treball i perquè les relacions entre els treballadors i les treballadores preservin el respecte a la seva intimitat, igualtat i dignitat.
- Vetllar pel compliment d'aquest protocol.
- Garantir la informació al personal en relació amb els seus drets i a la normativa que l'empara, així com sobre les sancions preceptives i el procediment per formular consultes, queixes i denúncies.
- Dur a terme les actuacions que li corresponguin, tenint en compte la informació i la documentació derivades per la Direcció de Serveis de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció.
- Executar les mesures cautelars i les mesures correctores que escaiguin per tal de garantir la protecció de les persones implicades i evitar l'aparició de casos nous.
- Promoure l'aplicació de les mesures correctores incloses en la resolució del cas, si n'hi ha.
- Aplicar les instruccions, les mesures i les campanyes de prevenció i sensibilització de la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica, i altres de pròpies, sobre aquesta matèria.
- Mantenir la confidencialitat del cas.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

4.1. ÀMBIT TEMPORAL: VIGÈNCIA

Aquest protocol entrarà en vigor a partir que es publiqui en la *Gasetta Municipal*.

4.2. ÀMBIT SUBJECTIU

4.2.a) Aquest protocol és aplicable directament a tots els empleats i les empleades de l'Ajuntament de Barcelona adscrits a l'organització executiva i als organismes autònoms municipals i ens instrumentals locals vinculats o dependents de l'Administració municipal que estiguin sota l'acord de condicions de treball de l'Ajuntament de Barcelona, i en concret:

- Institut Municipal d'Hisenda
- Institut Municipal d'Informàtica
- Institut Municipal de Mercats
- Institut Municipal de Persones amb Discapacitat
- Institut Municipal de Serveis Socials
- Institut Municipal d'Educació
- Institut Barcelona Esports
- Institut Municipal del Paisatge Urbà i Qualitat de Vida
- Institut de Cultura de Barcelona
- Institut Municipal de l'Habitatge i Rehabilitació de Barcelona
- Institut Municipal d'Urbanisme
- Agència de Salut Pública de Barcelona
- Consorci d'Educació de Barcelona
- Consorci de Biblioteques

El protocol serà aplicable tant a situacions d'assetjament entre personal municipal com a situacions d'assetjament entre personal municipal i personal d'empreses externes o ciutadania.

Igualment serà aplicable als ens municipals de naturalesa no empresarial que, en aplicació de la clàusula preliminar sisena de l'acord de condicions de treball, s'adhereixin a l'acord de condicions en els termes previstos en la clàusula esmentada.

4.2.b) Pel que fa als ens municipals no inclosos en l'acord marc de condicions de treball i que no tinguin protocol propi, aquest protocol serà el marc de referència per a la concreció que han de dur a terme en el seu àmbit d'actuació.

Quan es produeixi un cas d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere entre empleades i empleats públics municipals i personal de col·lectius específics que tinguin una regulació pròpia en aquesta matèria, o bé entre personal funcionari municipal que presti els seus serveis en empreses o entitats públiques i el personal propi d'aquestes, hi haurà una comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes. La coordinació es durà a terme entre el Departament d'Igualtat i el departament responsable de l'aplicació del protocol propi de l'ens.

4.2.c) Quant al personal treballador de les empreses externes contractades per l'Ajuntament de Barcelona, cal tenir en compte els aspectes següents:

- Totes les empreses externes contractades per l'Ajuntament han de complir les obligacions mínimes següents envers les persones d'aquests col·lectius:
 - Formació: per garantir la capacitat en matèria d'identificació, prevenció i abordatge de les situacions d'assetjament.
 - Designació d'una o més persones referents: encarregades de vetllar per un espai de treball lliure de violències masclistes.
- Les empreses externes contractades per l'Ajuntament han de ser informades de l'existència d'aquest protocol, amb la finalitat que adaptin els seus protocols propis al funcionament d'aquest.
- Quan es produeixi un cas d'assetjament entre empleats i empleades públics municipals i personal d'una empresa externa contractada, s'aplicaran els mecanismes de coordinació i comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes.

La comunicació es durà a terme entre el Departament d'Igualtat i l'òrgan gestor del contracte, a fi que aquest últim coordini les actuacions entre l'Ajuntament i l'empresa externa contractada.

4.2.d) A la resta de casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere que tinguin lloc en dependències municipals i no estiguin previstos en els punts anteriors, els és aplicable la *Instrucció tècnica per a l'aplicació de criteris de gènere en els contractes que tinguin per objecte el disseny i la gestió d'equipaments municipals*.

En l'annex 3 s'incorpora el resum de la matriu de relacions en casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere i les vies per abordar-los en cada cas.

5. ACTUACIONS PREVENTIVES

Els organismes implicats, com la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI, han d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències. A continuació, s'indiquen algunes propostes de mesures:

5.1. Sensibilització

Elaboració d'estratègies de sensibilització:

- Planificar formació específica per a tots els nivells jeràrquics del personal tècnic dels serveis de prevenció, de les unitats de recursos humans i del personal competent en matèria jurídica, així com per a les persones que formen part de la Comissió Tècnica d'Igualtat.
- Planificar formació específica per a tota la plantilla.
- Difondre informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació.
 - Elaborar díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una difusió àmplia.
 - Elaborar instruments d'identificació prèvia de possibles casos d'assetjament per al conjunt de la plantilla.
 - Fer sessions d'informació per a treballadors/ores per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els/les protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol a partir de l'observació d'indis.
 - Proporcionar informació sobre el protocol contra l'assetjament a través d'una adreça electrònica i un telèfon del Departament d'Igualtat de la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica.
 - Establir un apartat de preguntes freqüents en la intranet de l'Ajuntament i dels organismes dependents.
 - Oferir càpsules formatives i informatives.
 - Informar de l'existència d'aquest protocol en el Manual d'acollida del personal de l'Ajuntament de Barcelona.
 - Fer una difusió dirigida i adaptada als col·lectius de funcionaris i laborals (correus electrònics, intranet, etcètera).

5.2 Altres actuacions preventives

- Habilitar recursos diversificats per resoldre precoçment cada tipus d'assetjament.
- Elaborar i difondre una sèrie de mesures de tolerància zero.
- Donar a conèixer al personal la possibilitat d'adreçar-se al Departament d'Igualtat en els casos que no siguin, a priori, valorats com a susceptibles de denúncia, però que suposin un incompliment d'aquestes mesures.
- Establir procediments per resoldre conflictes interpersonals.
- Fer comunicacions anuals i periòdiques a través de mitjans corporatius de comunicació.

6. PROCEDIMENT

6.1. Principis i garanties

En els casos d'assetjament, les persones implicades en cap cas no rebran interpretacions ni judicis d'allò que exposen, i cal tenir en compte que actuen com a referència els **principis** següents:

- *Principi de respecte a la dignitat personal.* S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etcètera). Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades poden rebre l'acompanyament i l'assessorament de persones de la seva confiança. Totes les persones implicades en el procediment han de tenir les garanties de no-discriminació i de no represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi incorporaran els resultats de les denúncies investigades i provades.
- *Principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, religió, llengua, opinió, lloc de naixement, classe social o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.* Garantir una anàlisi de la situació descrita tenint en compte aquestes variables de discriminació des d'una perspectiva interseccional.
- *Principi de confidencialitat.* La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol ha de tenir caràcter confidencial i només l'han de conèixer les persones que intervenen directament en les diverses fases d'aquest protocol.
- *Principi de celeritat.* La durada màxima de tot el procés ha de ser de quaranta dies laborables, ampliable a un màxim de cinquanta dies (des de l'inici de la denúncia fins que es tanca l'expedient obert amb l'activació del Protocol).
- I d'altres com ara el *principi de voluntarietat, d'igualtat d'oportunitats, d'equitat, de lleialtat institucional o els principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.*

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

- Totes les persones implicades en el procediment (afectades, testimonis, denunciades) tenen dret a la informació sobre el procediment seguit per l'Ajuntament, especialment a rebre informació sobre els seus drets i deures. Les persones afectades i denunciades també tindran dret a conèixer en quina fase es troba el procediment i el resultat final de les investigacions, però no el contingut de la documentació confidencial.
- Qualsevol empleada o empleat públic té la responsabilitat d'informar a la persona afectada de l'existència d'aquest protocol, i de facilitar l'acompanyament en la denúncia dels fets davant el

Departament d'Igualtat, sempre que la presumpta víctima ho requereixi.

- La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu dels assetjaments objecte d'aquest protocol podrà denunciar-ho i tindrà dret a obtenir-hi una resposta. L'Ajuntament té el deure de deixar constància per escrit de la denúncia, fins i tot quan els fets hagin estat denunciats verbalment, així com de totes les actuacions que s'hagin dut a terme durant el procediment, mitjançant una diligència.
- Qualsevol comandament té l'obligació d'atendre i tramitar les denúncies que rebí sobre els supòsits d'assetjament objecte d'aquest protocol, en l'àmbit de la seva competència.
- La informació mèdica o de caràcter sensible i aportada per a les actuacions en l'aplicació d'aquest protocol té caràcter confidencial i només serà accessible per al personal autoritzat que intervingui directament en la 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 als preceptes que hi siguin aplicables de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia de drets digitals. A aquest efecte, aquesta informació ha de tenir el mateix tractament que el requerit per a categories especials de dades.

6.2. Fases del procediment d'actuació

6.2.1. Fase 1. Comunicació i acollida

6.2.1.1. Comunicació

Qualsevol persona afectada per un possible assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere pot comunicar-ho tan aviat com sigui possible una vegada passats els fets, de manera verbal o escrita, a través de les vies de contacte, inclosa l'electrònica, o per qualsevol altre mitjà descrit en aquest procediment en el punt 6.6.

Així mateix, qualsevol persona que adverteixi una conducta que pugui constituir aquest tipus d'assetjament en l'àmbit d'aquesta Administració ha d'informar la persona afectada de l'existència del protocol i de la possibilitat de poder comunicar els fets, de manera verbal o escrita, a través de les vies de contacte, inclosa l'electrònica, o qualsevol altre mitjà descrit en aquest procediment en el punt 6.6.

La comunicació s'ha de presentar al Departament d'Igualtat i no implicarà l'activació del protocol de manera automàtica, ja que la comunicació pot tenir per objecte formular consultes o rebre assessorament. El Departament d'Igualtat ha d'informar sobre els drets de la persona afectada i la resta de persones implicades, el contingut d'aquest protocol i les accions que pot emprendre, i sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia.

6.2.1.2. Entrevista amb la persona afectada

Quan el Departament d'Igualtat rebi una comunicació o tingui coneixement de fets que puguin constituir assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, s'ha de posar en contacte, com més aviat millor, amb la persona afectada per citar-la a una entrevista inicial i l'ha d'informar sobre el seu dret a assistir-hi acompanyada d'una delegada o delegat de prevenció o d'una altra que la persona afectada desitgi.

En aquesta entrevista inicial:

- S'ha de signar un acord de confidencialitat que a partir d'aquest moment també subscriuran totes les persones que prenguin part en qualsevol moment del procediment.
- S'ha d'oferir a la persona afectada la possibilitat d'acudir al servei mèdic a fi de valorar la possible afectació que la situació denunciada pugui tenir per a la seva salut i, si escau, la necessitat d'adoptar mesures de protecció.
- S'ha d'informar sobre la possibilitat d'adreçar-se als serveis d'atenció i suport específics per a persones víctimes de conductes homòfobes, bifòbiques i transfòbiques, com l'Oficina per la No Discriminació i el Centre LGTBI.
- Se l'ha d'informar sobre aquest procediment i les seves fases i garanties. Se li ha d'oferir informació sobre els drets, les opcions i les accions que pugui necessitar per prendre decisions.
- Se li ha de donar suport en la concreció i el relat escrit dels fets comunicats, de les persones implicades i de les proves existents. S'ha de garantir l'assessorament jurídic i psicològic d'aquestes persones, el dret a l'assistència especialitzada, sense perjudici que les víctimes decideixin fer ús d'altres recursos ja oferts amb caràcter general a les víctimes de conductes homòfobes, bifòbiques i transfòbiques per l'Ajuntament mateix o per altres institucions públiques.

6.2.1.3. Actuacions durant la fase d'acollida

A més de l'entrevista inicial, el Departament d'Igualtat ha de mantenir amb la persona afectada els contactes i les reunions que valori necessaris en funció de les circumstàncies i necessitats del cas.

El Departament d'Igualtat pot establir o, si escau, proposar als òrgans competents les mesures que consideri oportunes per protegir la salut de les persones afectades.

El Servei de Prevenció, en els casos en què es requereixi i aquest servei ho consideri oportú, ha de fer un informe de riscos psicosocials respectant els principis i les garanties del procediment regulat en aquesta norma.

6.2.1.4. Fi de la fase d'acollida

Si després de les actuacions dutes a terme en la fase d'acollida la persona afectada decideix continuar amb el procediment a través de la presentació d'una denúncia formal, s'acabarà aquesta primera fase i començarà la fase d'investigació.

Si la persona afectada manifesta que no vol presentar denúncia, s'acabarà el procediment i s'arxivarà l'expedient. No obstant això, en aquests casos, si el Departament d'Igualtat, a partir de la informació recopilada, considera que hi ha evidències, indicis o sospites fundades de

l'existència d'una situació d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, ha de proposar les mesures o les actuacions que consideri adequades per abordar-ho respectant la voluntat de la persona afectada i el principi de confidencialitat.

6.2.1.5. Documentació

Des que rep la comunicació, el Departament d'Igualtat ha de custodiar tota la documentació generada, en la qual les parts implicades s'han d'identificar a través de codis numèrics.

En acabar la primera fase, el Departament d'Igualtat ha d'elaborar un informe en el qual s'indiquin de manera succinta: les parts implicades a través de la codificació corresponent; les actuacions fetes i la data en què s'han fet, i les mesures de protecció i preventives adoptades o proposades.

6.2.1.6. Termini

En el termini de deu dies hàbils des de l'endemà de l'entrevista de l'apartat 6.2.1.2 ha de tenir lloc la fase d'acollida. El termini establert es pot prorrogar per un acord motivat del Departament d'Igualtat quan les circumstàncies del cas i l'adopció de mesures de protecció de les parts implicades ho requereixin. El termini de la pròrroga no pot ser superior al de la fase d'acollida.

6.2.2. Fase 2. Denúncia i investigació

6.2.2.1. Denúncia

La denúncia la pot presentar la persona afectada o la persona que aquesta autoritzi, sempre amb el consentiment escrit de la persona afectada.

La denúncia s'ha de presentar per escrit mitjançant el formulari de denúncia contingut en l'annex 1 i s'ha d'adreçar al Departament d'Igualtat.

En cas que la denúncia no la presenti directament la persona afectada, s'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol, bé en el moment de presentar la sol·licitud d'intervenció o bé posteriorment, a petició del Departament d'Igualtat.

La presentació de la denúncia suposa que la persona afectada accepta la seva col·laboració en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas. Si la persona afectada no dona el consentiment per fer les actuacions del cas que l'afecta, el Departament d'Igualtat n'ha d'informar la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI per tal d'adoptar les mesures adients, com, per exemple, actuacions d'ofici quan es pugui constatar l'existència de proves per acreditar els fets.

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

6.2.2.2. Avaluació preliminar

El Departament d'Igualtat, una vegada rebuda la denúncia, ha d'iniciar un procediment confidencial i àgil de caràcter preliminar que permeti valorar si hi ha indicis dels assetjaments objecte d'aquest protocol.

En el termini de cinc dies hàbils des que es rebí la denúncia s'ha de convocar la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI, a la qual s'aportaran les dades del cas de què es disposi.

Si la persona afectada no dona el consentiment per fer les actuacions d'investigació i avaluació, igualment s'ha d'informar la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI.

La Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI pot demanar dades complementàries al Departament d'Igualtat, que s'hauran d'aportar en el termini de cinc dies hàbils.

La Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI, una vegada valorades les dades aportades, pot acordar la investigació i l'avaluació del cas, les actuacions d'ofici adients en el cas que no hi hagi consentiment de la persona afectada, la derivació al servei de prevenció de riscos laborals si es valora que no hi ha indicis d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, però sí que hi ha afectacions en les condicions del lloc de treball, o qualsevol altra mesura adequada al cas. També ha d'acordar la constitució de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos.

6.2.2.3. Investigació i avaluació

El Departament d'Igualtat ha d'impulsar el procediment d'investigació i avaluació. Per fer-ho ha de recollir les declaracions que calgui i practicar les proves necessàries per aclarir els fets exposats, directament o mitjançant la contractació d'un servei de prevenció aliè especialitzat, que disposi d'experiència acreditada en assetjament per orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere i que haurà d'efectuar la investigació del cas per determinar si hi ha o no presumpció d'assetjament.

Si es proposa l'adopció de mesures preventives d'urgència, l'òrgan competent, segons la norma competencial aplicable, ha de procedir a aquesta adopció.

Un cop iniciada la investigació, la persona afectada ha d'aportar els indicis o les proves que acreditin la situació 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 previst en l'article 13 de la Llei orgànica 3/2007.

El Departament d'Igualtat ha de convocar la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos en el termini de 24 hores des que la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI acordí iniciar el procediment d'investigació i avaluació.

El procés d'investigació s'ha de dur a terme tenint en compte els principis de celeritat, confidencialitat, sigil i participació de les persones implicades, així com la resta de principis i garanties recollits en aquest protocol. En tot cas, la investigació s'ha de dur a terme amb la màxima sensibilitat i respecte pels drets de cadascuna de les parts implicades. Durant les entrevistes que es puguin fer a les persones implicades (persona afectada, persona denunciada

i testimonis), aquestes poden estar acompanyades per una persona de la seva confiança i la seva participació sempre ha de tenir caràcter voluntari.

La Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos 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. La Direcció de Serveis de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció ha de vetllar perquè s'apliquin aquestes actuacions.

En el termini màxim de quinze dies hàbils des de la convocatòria de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos, el Departament d'Igualtat ha d'emetre un informe preceptiu i no vinculant en un dels sentits següents:

- Constatació de l'existència d'indicis compatibles amb els assetjaments objecte d'aquest protocol.
- Constatació de la no existència d'indicis dels assetjaments objecte d'aquest protocol.

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 o preventives, si escau.

Si escau, ateses les circumstàncies concretes del cas, la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos té la potestat de proposar la designació d'una persona tècnica assessora interna o externa per emetre l'informe preceptiu sobre el cas.

Una vegada emès l'informe pel Departament d'Igualtat, la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos s'ha de reunir per formular l'informe proposta de resolució del cas amb les conclusions i la proposta de les mesures definitives que calgui adoptar, en el termini màxim de cinc dies hàbils.

6.2.2.3.1. Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere

La Direcció de Serveis de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció remetrà l'informe proposta de resolució amb les mesures proposades a la gerència corresponent, que, en virtut de la norma competencial aplicable, dictarà una resolució per adoptar les mesures.

En cas que es constatin evidències d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, es proposaran mesures correctores que poden abastar des de la incoació d'un expedient disciplinari a la persona denunciada fins a qualsevol altra mesura adient per posar fi a la situació d'assetjament.

Si escau, en l'informe proposta de resolució es proposarà comunicar els fets als serveis jurídics municipals competents a l'efecte de posar-los en coneixement de les autoritats judicials.

6.2.2.3.2. Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament

En aquest cas es proposarà arxivar la denúncia i es valorarà la possibilitat d'emprendre un altre tipus d'accions.

Tant en un cas com en l'altre, s'ha de notificar l'informe proposta de resolució a la persona denunciant i a la persona denunciada, les quals tindran un període de cinc dies hàbils, a comptar des del dia següent que el rebin, per presentar les al·legacions que considerin escaients.

Finalment, cal donar compte a la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI del resultat de la investigació i de les mesures proposades per la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos en el seu informe proposta.

Si de la investigació duta a terme es conclou que s'ha comès algun assetjament diferent (disfunció organitzativa, estructural, riscos psicosocials, etcètera) a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, s'ha de posar en coneixement de la Direcció de Serveis de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció per a la derivació corresponent a l'òrgan competent per raó de matèria.

6.2.3. Fase 3. Resolució i control d'aplicació de les mesures adoptades al procediment

6.2.3.1. Resolució

La gerència que correspongui en virtut de la norma competencial corresponent ha de dictar una resolució i acordar les mesures correctores proposades en l'informe proposta de resolució emès a través de la Direcció de Serveis de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció.

Si no hi ha evidències prou provades de l'existència d'una conducta d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos acordarà arxivar el cas.

Aquesta resolució s'ha d'emetre en el termini màxim de set dies hàbils des de l'endemà de la data de recepció de l'informe proposta i l'expedient; i s'ha de notificar a les parts afectades (persona assetjada i persona assetjadora) i lliurar-ne una còpia a la Direcció de Serveis de Relacions Laborals, Igualtat i Prevenció que ha d'informar-ne la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI.

Quan es conclougui que hi ha hagut assetjament amb resultat de danys a la salut, tant si són físics com si són psíquics, s'ha de considerar com un accident laboral a l'efecte 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 una norma equivalent, i s'ha de tramitar en la mútua d'accidents de treball i malalties professionals perquè en faci el reconeixement i perquè atengui els danys físics o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.

6.2.3.2. Control del compliment de les mesures adoptades

El Departament d'Igualtat ha de vetllar per l'aplicació de les mesures correctores proposades, si n'hi ha hagut.

6.3. Altres procediments d'actuació de la persona afectada

Sens perjudici de l'activació d'aquest protocol, la persona afectada pot acudir a la Inspecció de Treball, a la jurisdicció laboral i jurisdicció penal, si escau, o a qualsevol altra que consideri adient.

6.4. Seguiment i avaluació de l'aplicació del protocol

Dins del marc del seguiment d'aquest protocol, a la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI se li assigna la facultat de fer el seguiment, l'anàlisi i l'avaluació de l'aplicació d'aquest protocol en el seu àmbit d'actuació.

Amb aquesta finalitat, la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI, s'ha de reunir un mínim de dues vegades a l'any. No obstant això, també es pot reunir de manera extraordinària a petició de qualsevol de les parts representades.

6.5. Revisió del procediment

Aquest procediment s'ha de revisar i modificar sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic, amb la consulta i la participació prèvies de la Comissió Tècnica d'Igualtat i per la Defensa dels Drets LGTBI, i ha de ser aprovat per la Comissió de Govern.

6.6. Vies de comunicació

Les vies per comunicar conductes d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere són les següents:

1. ADREÇA ELECTRÒNICA

plaigualtat@bcn.cat

2. TELÈFON

934 027 745

7. REFERÈNCIES NORMATIVES

7.1 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 del 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- 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.
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

7.2 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 i 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 2/2015, de 23 d'octubre, 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.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

7.3 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].
- Recomandació 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 de 1991, relativa a l'aplicació de la Recomandació 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 de novembre de 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, la formació i 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 del 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 de maig de 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).

7.4. Normativa internacional

Nacions Unides

- Declaració universal dels drets humans, de 10 de desembre de 1948, article 2.

Organització Internacional del Treball

- Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), C111, del 1958.
- Resolució del 1985. S'hi 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 de setembre de 2004.

8. GLOSSARI

Proposem fer servir la terminologia considerada oficial que es recull al vocabulari terminològic LGBTI de la Generalitat de Catalunya. Departament de Cultura.

Per a més informació: http://www.termcat.cat/es/Diccionaris/En_Linia/164.

Les definicions que s'exposen a continuació coincideixen amb les que conté el Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya, que es desplega en l'acord següent:

Acord GOV/147/2017, de 17 d'octubre, pel qual s'aprova el Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya, publicat al DOGC núm. 7477, 19.10.2017.

androgen/andrògina Persona que té un aspecte en què es barregen característiques considerades socialment masculines amb d'altres de considerades femenines.

asexual Dit de la persona que no sent atracció sexual per ningú.

assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

bifòbia Aversió a la bisexualitat o als bisexuals.

binarisme Construcció social que categoritza de manera dicotòmica les activitats, els comportaments, les emocions i l'anatomia de les persones en dos gèneres: el masculí i el femení.

bisexual Persona que sent atracció sexual i afectiva per homes i dones.

cissexual Dit de la persona que se sent del gènere que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques biològiques.

Nota: El terme cissexual es contraposa al terme transsexual.

expressió de gènere Manera com la persona manifesta el seu gènere; es basa en els rols tradicionals atribuïts a ser dona o home, i inclou la manera de vestir i el comportament: femení o masculí.

gènere Conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre homes i dones. No és estàtic ni innat, sinó que és una construcció sociocultural que ha anat variant i pot variar al llarg del temps. No s'ha de confondre amb el sexe. Per bé que socialment el gènere masculí s'atribueix al sexe masculí, i el gènere femení al sexe femení, aquests conceptes no són equivalents.

heterosexisme Actitud que defensa la superioritat de l'heterosexualitat respecte a les altres orientacions sexuals.

heterosexual Dit de la persona que sent atracció sexual per persones de l'altre sexe.

homofòbia Aversió a l'homosexualitat o a les persones homosexuals.

homosexual Persona que sent atracció sexual i afectiva envers les persones del mateix sexe. És un terme que cal evitar per defugir de la concepció psiquiàtrica de la qual prové. És preferible l'ús de les paraules *gai* o *lesbiana*, segons correspongui.

gai Home que sent atracció sexual i afectiva per altres homes.

identitat de gènere Autoconcepció del gènere de la persona. Té a veure amb la identificació de les persones i amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones; no ha de coincidir necessàriament amb el sexe biològic de la persona i no té res a veure amb l'orientació sexual i afectiva.

intersexual Persona amb variacions intersexuals o diferències del desenvolupament sexual (DSD), és a dir, persona que té un conjunt de variacions en característiques sexuals que no semblen encaixar completament en la noció estàndard i binària d'home i dona. No és cap patologia. Aquest terme està en evolució.

lesbiana Dona que sent atracció sexual i afectiva per altres dones.

lesbofòbia Aversió al lesbianisme o a les lesbianes.

LGTBI Sigles dels termes *lesbiana*, *gai*, *transgènere*, *bisexual* i *intersexual*. També hi ha altres sigles com *LGTBIQ+*, que incorporen la "Q" de *queer* i el "+" amb el significat d'"altres".

orientació sexual, orientació sexoafectiva Tendència d'una persona a sentir una atracció afectiva i sexual per una altra persona o persones. S'acostuma a parlar d'orientacions sexuals diferents: l'heterosexualitat, l'homosexualitat, la bisexualitat i la pansexualitat, malgrat que n'hi ha d'altres.

pansexual Persona que pot sentir atracció sexual per qualsevol altra persona, independentment del sexe o el gènere a què pertanyi.

queer Persona que, d'acord amb la teoria *queer*, no subscriu la divisió binària tradicional dels gèneres i rebutja d'identificar-se amb un home o amb una dona o amb una orientació sexual específica.

Nota: La forma anglesa queer significa 'estrany' o 'anòmal' i s'utilitzava inicialment en anglès per fer referència, de manera despectiva, als homosexuals. Posteriorment, els mateixos grups de defensa dels homosexuals van adoptar el terme amb la intenció de denunciar el tractament ofensiu que rebien i, alhora, esborrar el matís negatiu del mot. Actualment queer ha eixamplat el significat i no s'aplica únicament als homosexuals sinó a les persones amb conductes o identitats diferents de les propugnades des del model heteronormatiu.

sexe biològic Conjunt de característiques biològiques, especialment de tipus genètic, orgànic i hormonal, sobre la base de les quals s'estableix la distinció entre homes i dones. No determina necessàriament el comportament del subjecte i no s'ha de confondre amb el gènere.

sortir de l'armari Expressió que es fa servir quan una persona del col·lectiu LGTB revela la seva orientació sexual o la seva identitat de gènere públicament. És un acte que ha de fer cada vegada que es troba en un àmbit nou (nova feina, nous companys, etcètera). Normalment té lloc gradualment i, a vegades, el procés està marcat per una gran por del rebuig.

transfòbia Aversió a la transidentitat o a les persones transgènere.

transgènere Concepte ampli que inclou persones amb disconformitat de gènere, com les persones transsexuals o les que no s'identifiquen exactament ni amb un home ni amb una dona segons la concepció tradicional dels gèneres, amb independència que aquesta persona s'hagi sotmès o no a una intervenció quirúrgica. Ve del terme acadèmic anglosaxó *transgender*.

transidentitat Condició de transgènere.

transsexual Persona transgènere que se sent del gènere contrari a aquell que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques biològiques.

Ser transsexual no implica tenir cap orientació sexual i afectiva concreta (una persona transsexual pot ser gai, lesbiana, heterosexual o bisexual):

- **home transsexual** Persona que, en néixer, té els òrgans genitals i biològics corresponents al sexe femení, però psicològicament i vitalment se sent identificada amb el gènere masculí.
- **dona transsexual** Persona que, en néixer, té els òrgans genitals i biològics corresponents al sexe masculí, però psicològicament i vitalment se sent identificada amb el gènere femení.

transvestit Persona que adopta les maneres externes i una vestimenta i uns complements considerats socialment propis del sexe contrari. Aquesta conducta no suposa una orientació sexual determinada ni un conflicte amb la seva identitat sexual.

Nota: És especialment utilitzat el substantiu masculí (un transvestit), que s'aplica a homes que adopten les maneres i la vestimenta de les dones. La forma femenina (una transvestida), menys usual, es refereix a dones que adopten les maneres i la vestimenta dels homes.

Annex 1. Formulari de denúncia

Núm. d'Expedient

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament per raó d'orientació sexual, de la identitat de gènere i d'expressió de gènere ⁽¹⁾

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms

DNI/NIE

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Téléfon de contacte

Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada o a qui autoritzi)

Nom i cognoms

DNI/NIE

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Téléfon de contact

Adreça electrònica

Relat dels fets (concretar el motiu i adjuntar documentació justificativa si s'escau)

(1) 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

Testimonis¹

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denuncia? Sí ☐ No ☐

En cas afirmatiu, les recomanacions de la/es persona/es de confiança/referència han estat

- Existència d'evidències d'una situació d'assetjament
- No existència d'evidències d'una situació d'assetjament

Lloc i data

Signatura

Annex 2. Consentiment informat

Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere,

_____ amb DNI núm. _____, matrícula:
_____ treballador/a _____ del Departament _____ de

- ☐ Autoritzo el Departament d'Igualtat a iniciar les actuacions d'aquest protocol, així com a elaborar les propostes i les recomanacions tècniques que puguin derivar-se d'aquesta investigació, en aplicació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.
- ☐ Així mateix, manifesto que:
 - a) Se m'ha informat que, en l'informe preliminar que es derivi de l'avaluació i la investigació que autoritzo, hi constarà que totes les persones que en siguin destinatàries o dipositàries actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
 - b) Conec el contingut del Protocol d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere, en relació amb els drets i els deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pot ocasionar.
 - c) Se m'ha informat que en tot moment puc rebre l'assistència d'una persona de la meua confiança que formi part de l'entorn laboral, o d'una persona amb representació sindical.
 - d) Se m'ha informat de la possibilitat de rebre assessorament jurídic i psicològic i que se'm derivi als serveis d'atenció i suport específics per a persones víctimes de conductes homòfobes, bifòbiques i transfòbiques.

Caldrà tenir en compte els motius d'abstenció i de recusació en els procediments recollits en els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

Localitat i data:

GASETA MUNICIPAL



Signatura

Annex 3. Declaració de confidencialitat, respecte i rigor de les persones membres que intervenen en el Protocol d'actuació en cas d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere de l'Ajuntament de Barcelona, en qualitat de membres de la Comissió Tècnica

[Nom i cognoms], com a [persona membre de la Comissió d'Avaluació/Tècnica], nomenat/ada en virtut del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere de l'Ajuntament de Barcelona, em comprometo al següent:

- Mantenir la confidencialitat deguda respecte de les informacions a què tingui accés en l'exercici del meu càrrec, durant i després d'acabar la meua actuació en el marc del protocol esmentat, i, fins i tot, en cas que deixi de treballar a l'Ajuntament de Barcelona en el futur.
- No comunicar cap dada o informació personal a persones alienes al procediment que permetin identificar, d'una manera directa o indirecta, les persones afectades.
- No utilitzar la informació o la documentació a què tingui accés per motiu d'aquesta funció al marge de l'àmbit d'aplicació estricte del Protocol esmentat, ni per a finalitats diferents de les que van motivar que hi tingués accés.
- Tractar amb dignitat i respecte les persones implicades en aquest procediment.
- Actuar sota el principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Actuar de manera imparcial i independent.

Caldrà tenir en compte els motius d'abstenció i de recusació en els procediments recollits en els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

He estat informat/ada i accepto que el fet que publiqui o utilitzi d'una manera indeguda la documentació i la informació a què he tingut accés per motiu de la meua participació en el Protocol pot donar lloc a mesures de caràcter disciplinari.

Localitat i data:

Signatura

Annex 4. Comunicat a les parts de l'inici del procediment d'investigació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere**Codi del cas:**

En data XX/XX/20XX hem rebut la petició d'iniciar el Protocol per assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere per part d'un/a treballador/a de l'Ajuntament de Barcelona i el cas s'ha codificat com

_____.

La Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos d'aquest cas està formada per les persones següents:

- XXXX
- XXXX
- XXXX
- XXXX
- XXXX
- XXXX
- XXXX
- XXXX

Un cop reunida la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos en data __/__/__, es decideix que, amb les dades aportades per la persona denunciant, és preceptiu començar la investigació del cas _____.

Et recordem que en tot moment pots rebre l'assistència d'una persona de la teva confiança que formi part de l'entorn laboral o d'una persona amb representació sindical, si ho requereixes.

Aquest apartat només s'ha d'omplir en cas que es recusí alguna persona de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos nomenada per a aquest cas.

Emplena la informació següent, si consideres que alguna persona que forma part de la Comissió d'Avaluació i Gestió de Casos ha de ser causa de recusació segons la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, article 24.

☐ Sol·licito la recusació del Sr./Sra.

Motiu de la recusació: _____

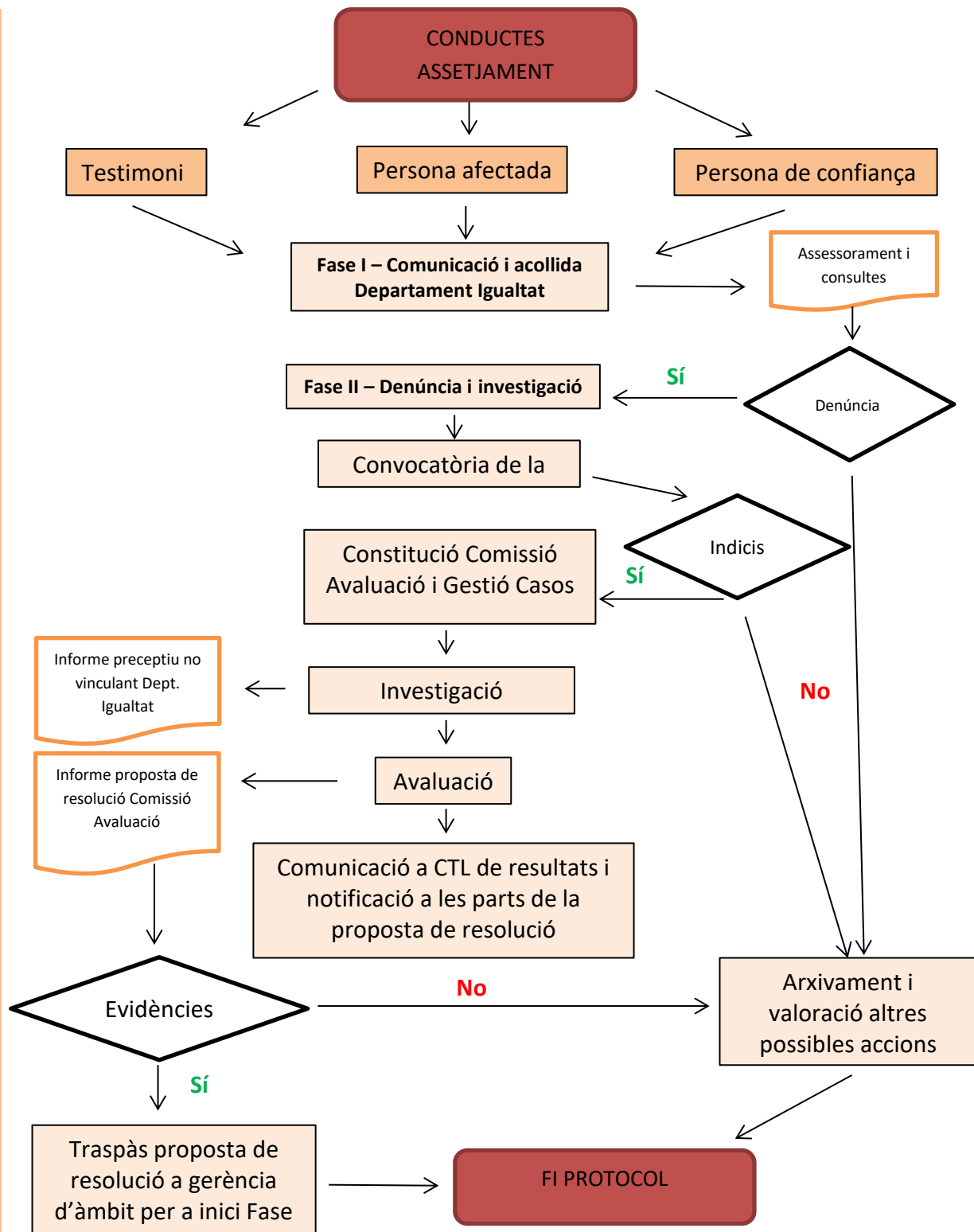
He rebut.

Signat: Nom i cognoms

Data: --/--/----

Annex 5. Diagrama de flux del procés d'aplicació del Protocol

DIAGRAMA FLUX PROTOCOL ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I EXPRESSIÓ DE GÈNERE



Annex 6. Matriu de relacions en casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere

MATRIU DE RELACIONS EN CASOS D'ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I EXPRESSIÓ DE GÈNERE		Persona assetjada			
		1. Persona treballadora municipal	2. Persona treballadora externa de servei contractat	3. Persona col·laboradora/voluntària en un servei no contractat amb activitat en dependències municipals	4. Persona usuària de serveis i equipaments municipals
Persona assetjadora	1. Persona treballadora municipal	PROTOCOL AJB	PROTOCOL AJB	PROTOCOL AJB	PROTOCOL AJB
	2. Persona treballadora externa de servei contractat	PROTOCOL AJB	ACCEPTACIÓ CONDICIONS PROTOCOL AJB	INSTRUCCIÓ TÈCNICA GÈNERE	ACCEPTACIÓ CONDICIONS PROTOCOL AJB
	3. Persona col·laboradora/voluntària en un servei no contractat amb activitat en dependències municipals	PROTOCOL AJB	INSTRUCCIÓ TÈCNICA GÈNERE	INSTRUCCIÓ TÈCNICA GÈNERE	INSTRUCCIÓ TÈCNICA GÈNERE
	4. Persona usuària de serveis i equipaments municipals	PROTOCOL AJB	ACCEPTACIÓ CONDICIONS PROTOCOL AJB + INSTRUCCIÓ TÈCNICA GÈNERE (si té lloc en dependències o serveis municipals)	INSTRUCCIÓ TÈCNICA GÈNERE	INSTRUCCIÓ TÈCNICA GÈNERE

Aprovació

Aquest Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere ha estat elaborat pel grup de treball designat per la Comissió Tècnica d'Igualtat, constituït com a Comissió Negociadora del Pla LGTBI el dia 5 de febrer de 2024, i integrada per representants de l'Ajuntament i de les organitzacions sindicals següents: CCOO (Maria Rosa Tomás, Anna M. Bonilla Sánchez), UGT (Eva Donat, Montse Mir), CSIF (Daniel Monerri) i CGT (Lorena Marco), amb la col·laboració de la Direcció de Serveis de Feminismes i LGTBI. Ha estat aprovat en sessió ordinària de la Comissió Negociadora del Pla LGTBI el 7 d'abril de 2025 i ratificat per la Comissió Tècnica d'Igualtat l'abril del 2025.

Departament d'Igualtat

Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica

C/ de l'Escar, 1 08039

934 027 745 (27745)

plaigualtat@bcn.cat