

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I
ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ
DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I/O IDENTITAT DE
GÈNERE A L'AJUNTAMENT D'AGRAMUNT

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ
I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL
RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL
I/O IDENTITAT DE GÈNERE
A L'AJUNTAMENT D'AGRAMUNT

Aquest protocol d'actuació s'ha elaborat per part del departament de Serveis Personals de l'Ajuntament d'Agramunt i del departament de Recursos Humans d'acord amb la normativa vigent i adaptant-se a l'organització de la Corporació.

La representació legal del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament d'Agramunt ha participat en l'elaboració i ha donat el seu vistiplau a l'aprovació del *Protocol per la prevenció, detecció, actuació i abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere*, tal i com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Ajuntament d'Agramunt

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	5
2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	6
3. DEFINICIONS I CONCEPTES PREVIS	8
3.1 L'assetjament sexual: definició, elements claus i exemples.	8
3.2 L'assetjament per raó de sexe: definició, elements claus i exemples.	11
3.3. Assetjament per orientació sexual, expressió o identitat de gènere: definició, elements claus i exemples.	12
3.3.1. Assetjament per orientació sexual:	12
3.3.2. Assetjament per expressió o identitat de gènere:	13
3.4. Tipologies d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.	13
3.5. ELEMENTS CLAU	14
4. FACTORS DE RISC I/O ASPECTES DE MAJOR VULNERABILITAT	16
5. OBJECTIUS I ABAST	18
5.1. OBJECTIUS	18
5.2. ABAST	18
6. PRINCIPIS I GARANTIES	19
7. PREVENCIÓ, INFORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	21
8. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ, RLPT I PERSONES TREBALLADORES	23
8.1 Drets, obligacions i orientacions del personal de l'Ajuntament d'Agramunt.	23
8.2. Obligacions de l'organització	24
8.3. Obligacions de la representació de les persones treballadores.	25
9. ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: LA PERSONA DE REFERÈNCIA.	27
10. PROCEDIMENT	28
11. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA	30
11.1. Fases d'intervenció	30
11.2. Comissió d'investigació	34
11.2.1 Funcions de la Comissió d'investigació i valoració	35
11.2.2 Règim de funcionament	36
11.3. DIAGRAMA	37
11.4. ACCIONS	38

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ
I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL
RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL
I/O IDENTITAT DE GÈNERE
A L'AJUNTAMENT D'AGRAMUNT

11.5. ATENCIÓ A LA PERSONA ASSETJADA	40
11.6. SEGUIMENT DEL PROTOCOL	40
12. RECURSOS I SERVEIS D'INFORMACIÓ I ORIENTACIÓ	42
13. MARC LEGAL	44
14. ANNEXOS	47

1. INTRODUCCIÓ

Tota persona té dret a ser tractada amb dignitat i respecte a la seva intimitat i a la seva integritat física i moral. L'Ajuntament d'Agramunt declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual i identitat i expressió de gènere són fenòmens que atempten greument contra la dignitat i el respecte de les persones, així com en contra del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones, independentment de la forma d'expressar la seva sexualitat i gènere, per la qual cosa resulten totalment inacceptables i no han de ser tolerades sota cap circumstància. En conseqüència, l'Ajuntament d'Agramunt es compromet a prevenir i detectar aquest tipus de pràctiques en l'entorn laboral i a garantir la deguda protecció davant les persones que ho pateixen.

L'assetjament sexual i l'assetjament sexista, a l'igual que les violències masclistes i LGTBfòbies, entre altres, estan íntimament lligades a la igualtat de gènere, essent aquest assetjament, causa, i a la vegada, efecte de desigualtat. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere, orientació sexual o identitat i expressió de gènere és inacceptable, atenta contra la igualtat i dignitat entre les persones i genera efectes perjudicials en la salut física i mental, la moral, la confiança i l'autoestima de les persones que ho pateixen, perjudicant a més a més al seu entorn més proper i a tota la comunitat de l'Ajuntament d'Agramunt.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** (en endavant, Llei orgànica 3/2007) la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, prescriuen que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte (article 48.1 i disposició final sisena de la Llei orgànica esmentada i article 5 de la Llei 17/2015).

En aquest sentit, també cal destacar la **Llei 5/2008, de Catalunya, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista**, es refereix a la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

També s'ha de fer menció a l'aprovació de la **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia** a través de la qual es vol garantir, de forma real i efectiva, la no-discriminació i el ple exercici de les persones LGBTI en matèria d'ocupació i en les condicions de treball, i el foment d'indicadores d'igualtat i la formació específica en la inspecció laboral i en prevenció de riscos laborals.

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

Per aquest fets detallats, i en motiu del compromís de l'Ajuntament d'Agramunt, l'objectiu principal del Protocol és articular les vies de prevenció, detecció i resposta contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i identitat de gènere en el marc de les relacions laborals.

2. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL¹

TOLERÀNCIA ZERO DE L'AJUNTAMENT DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I/O IDENTITAT DE GÈNERE I COMPROMÍS PER A UN ENTORN LABORAL DIGNE.

L'Ajuntament d'Agramunt vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones, motiu pel qual pren mesures de prevenció i abordatge de l'assetjament laboral mitjançant aquest protocol.

Totes les dones i homes de l'Ajuntament d'Agramunt tenen dret a què es respecti la seva dignitat i, al mateix temps, l'obligació de tractar tothom amb qui es relacionen per motius laborals (persones usuàries, proveïdors/es, col·laborador/es externes, etc.) amb respecte. Igualment, han de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, l'Ajuntament declara que l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere **no seran permesos ni tolerats en cap circumstància** i, per tant, no han de ser ignorats, sinó sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit, l'Ajuntament d'Agramunt DEMANA **que cadascuna de les persones de l'organització, i especialment aquelles que tenen autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:**

- **Evitant aquelles accions, comportaments o actituds** de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe, orientació sexual o identitat de gènere d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, discriminatòries, molestes, hostils o intimidatòries per algú.
- **Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions**, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement de les persones adequades i demanant suport, tot ajudant aquelles persones que els puguin estar patint.

L'Ajuntament d'Agramunt, per la seva part, es COMPROMET a:

- **Aprovar aquest Protocol** com a eina fonamental per a la prevenció i el tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.
- **Difondre el present protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tot el seu personal** i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona. Divulgar-ne el

¹ *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa.* Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

contingut pels canals més efectius per tal que sigui conegut per tothom que tingui relació laboral amb l'Ajuntament.

- **Facilitar i donar suport institucional** a totes les activitats previstes en aquest Protocol i donar-hi suport institucional.
- **Donar suport i assistència específica a les possibles víctimes d'aquest tipus de situacions**, nomenant una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- **Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució** d'aquestes situacions dins de l'Ajuntament.
- **Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.**

El protocol que acompanya aquesta declaració concreta aquests compromisos i serà revisat als dos anys de la seva aprovació.

Agramunt, a de de 20....

Signat,

Alcaldessa d'Agramunt

Representació de les persones treballadores

3. DEFINICIONS I CONCEPTES PREVIS²

3.1 L'assetjament sexual: definició, elements claus i exemples.

L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d' índole sexual, que tingui com objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per a la persona que les rep.

En aquest sentit, a diferència de l'assetjament psicològic en el treball, constitueix assetjament sexual "qualsevol comportament", malgrat que el comportament no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Aquest tipus d'assetjament es caracteritza per³:

- **Comportament no desitjat/ no volgut per la persona que el rep**

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

- **Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals**

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

² S'ha agafat com a model les definicions del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya i Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Generalitat de Catalunya 2015.

³ Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya i Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Generalitat de Catalunya 2015.

Assetjament sexual verbal⁴

- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Expressar formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals
- Fer demandes de favors sexuals

Assetjament sexual no verbal

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

Assetjament sexual físic

- Tenir un apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- Provocar un contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats)
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

⁴ Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya i Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Generalitat de Catalunya 2015.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ
I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL
RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL
I/O IDENTITAT DE GÈNERE
A L'AJUNTAMENT D'AGRAMUNT

3.2. L'assetjament per raó de sexe: definició, elements claus i exemples.

El constitueix un comportament no desitjat en funció del sexe o gènere d'una persona, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir aquells atemptats contra la dignitat:

- Una treballadora només pel fet de ser dona;
- Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat;
- Un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe:

- Actituds condescendents o paternalistes.
- Mostrar conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Expressar formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista en to despectiu.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions per raó de sexe (excloure, no prendre seriosament).

Són freqüents les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Alguns dels comportaments més habituals són assignar un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional, sabotejar la feina feta o impedir – deliberadament- l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament...), així com denegar arbitràriament permisos als quals té dret.

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe exigeix una pauta de repetició i acumulació de conductes ofensives. Per tant, aquests comportaments han de ser realitzats de forma contínua i sistemàtica. Tanmateix, un sol comportament aïllat, pot ser considerat assetjament.

3.3. Assetjament per orientació sexual, expressió o identitat de gènere: definició, elements claus i exemples.

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.

Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries pel fet de ser transsexual i/o transgènere⁵ i tot assetjament, també, dirigit a persones amb una orientació sexual pel fet de ser gais, lesbianes o bisexuals.

A títol d'exemple, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per orientació sexual, expressió o identitat de gènere en els comportaments i les accions següents:

- En matèria de prevenció de riscos, parlar de les persones gais, lesbianes, bisexuals, en general, com a grups de risc de transmissió de sida.
- Fer comentaris homòfobs i insults basats en l'orientació sexual, utilitzant termes grollers i expressions ofensives.
- Fer gesticulacions ofensives ridiculitzant la manera de caminar o de gesticular d'una persona (gesticulacions excessivament femenines referint-se a un home, o excessivament masculines referint-se a una dona) amb l'objectiu d'ofendre o de provocar el riure de companys i companyes de feina.

3.3.1. Assetjament per orientació sexual:

- Tenir conductes discriminatòries per raó de la seua orientació sexual.
- Dirigir-se amb maneres ofensives a la persona.
- Ridiculitzar la persona en relació a la seua orientació sexual.
- Utilitzar humor homòfob, lesbòfob o bífob.

⁵ En aquest sentit, podríem parlar de persones *trans*, com qui “contribueix a mostrar que el sexe no determina el gènere. En el seu cas, del fet que biològicament siguin mascles o femelles, no se'n deriva que se sentin homes i dones respectivament. Se senten identificats amb el gènere contrari a l'assignat i, en base a aquesta identificació, modifiquen els seus comportaments i els seus cossos – quirúrgicament o no –”. Transitant per les fronteres del gènere. Estratègies, trajectòries i aportacions de joves trans, lesbianes i gais. Secretaria de Joventut. Generalitat de Catalunya, 2009.

- Menysprear el treball que s'ha fet amb raó de la seua orientació sexual.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- El tracte desigual basat en l'homosexualitat, bisexualitat o identitat de gènere o la percepció d'aquestes.

3.3.2. Assetjament per expressió o identitat de gènere:

- Mostrar conductes discriminatòries pel fet de ser transsexual.
- Negar les possibilitats de promoció laboral pel fet de ser transsexual.
- En matèria de prevenció de riscos, parlar de les persones transsexuals, en general, com a grups de risc de transmissió de sida.
- Utilitzar humor sexista sobre transsexuals en general o sobre la persona treballadora en concret.
- Ridiculitzar les persones transsexuals estereotipant-les en professions específiques.
- Anomenar una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat aquest procés pel nom que tenia abans d'iniciar-lo.
- Tractar una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat aquest procés com si fos del gènere contrari al nou sexe.
- No deixar que una persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat aquest procés faci servir els vestuaris i els lavabos propis del seu nou gènere.
- Traslladar algú de lloc de treball quan la persona no ho ha sol·licitat

3.4. Tipologies d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

En funció de si es condiciona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

- **L'assetjament d'intercanvi** (*o quid pro quo*): es tracta d'un xantatge sexual. Es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.
- **L'assetjament ambiental**: el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, creant un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa

sexual o bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que les pateix:

- **Assetjament vertical**, que pot ser:
 - **Descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
 - **Ascendent:** pressió exercida per una persona treballadora o un grup sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
 - **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per una persona treballadora o per un grup sobre un company o companya

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

3.5. ELEMENTS CLAU

- L'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere es pot manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.
- Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per elles mateixes delictes penals (forçar algú a mantenir relacions sexuals, etc.).
- Comportament no desitjat, puntual o sistemàtic, que rep una persona amb caràcter/connotacions sexuals, relacionat amb el seu sexe i amb l'orientació i/o opció sexual d'aquesta.
- Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere pot afectar tant dones com homes i es pot produir entre persones del mateix sexe.

- També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'Ajuntament o es produeix per part d'aquesta: usuaris/es, proveïdors/res, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.
- La inexistència d'intencionalitat d'aquell que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat (en cas contrari, la persona assetjada es veuria obligada a acceptar i tolerar tot tipus de conducta ofensiva en aquells casos en els quals no hi ha intenció de perjudicar).
- L'Assetjament pot ser verbal, no verbal i físic.

4. FACTORS DE RISC I/O ASPECTES DE MAJOR VULNERABILITAT⁶

Totes les persones poden ser susceptibles de patir assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere, però són **les dones les que pateixen de forma majoritària d'aquests casos**. En aquest sentit, així ens ho demostren la majoria estudis realitzats en aquesta matèria⁷.

Per tant, cal tenir cura de les següents situacions de vulnerabilitat:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i/o divorciades).
- Dones embarassades o recentment incorporades després d'un permís a o una excedència per maternitat.
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones grans.
- Dones amb discapacitats.
- Dones migrades i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.
- Persones gais, lesbianes, bisexuals, transsexuals i/o transgènere.
- Homes joves, especialment, quant l'assetjament és vertical/descendent.

També cal tenir en compte aquelles situacions d'assetjament que poden estar presents durant **l'embaràs** i la **maternitat**. En aquests casos, les dones es veuen forçades a renunciar de forma subtil als seus drets o lloc de treball ja sigui en el moment de comunicar el seu embaràs, quan s'incorporen al treball després de gaudir del permís de maternitat o, òbviament, quan sol·liciten els drets que els hi són reconeguts per estar en alguna d'aquestes dues situacions.

En aquesta mateixa direcció, la *Llei 5/2008, de 24 d abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista* també fa incidència a determinades situacions de vulnerabilitat davant la violència masclista⁸.

⁶ *Guia per l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual*. Generalitat de Catalunya, 2010.

⁷ Entre d'altres, es destaca l'estudi sobre Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: actuació de les administracions públiques i de les empreses, que és el resultat del treball de tres equips acadèmics: Universitat de Granada, Universitat del País Basc i Universitat Autònoma de Barcelona.

⁸ Art.36 Referència a dones grans; art.66 dones migrades; art.70 dones transsexuals; Art.71 dones amb discapacitat; Art. 72 dones amb VIH; art. 73 dones gitanes i art.75 dones amb mutilació genital femenina.

Hi ha un altre grup especialment vulnerable a l'assetjament que és el col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI⁹) i homes joves que poden patir assetjament per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics.

⁹ Segons la Llei 11/2014 de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la fòbia i la transfòbia, tota persona té el dret a no ser discriminada per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

5. OBJECTIUS I ABAST

5.1. OBJECTIUS

Els objectius d'aquest document són facilitar una eina per la prevenció i la detecció de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere a l'Ajuntament d'Agramunt, fixar el circuit i els canals a utilitzar en cas que es produeixi una situació d'aquestes característiques; i posar a l'abast de les persones afectades els recursos per acompanyar-les perquè es recuperin.

Aquest instrument, a més, posa les bases per al desenvolupament d'una futura guia de divulgació i sensibilització professional.

5.2. ABAST

- **L'àmbit del present protocol i la seva protecció va més enllà del personal de l'Ajuntament.** D'aquesta manera, les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'Ajuntament d'Agramunt, però que s'hi relacionin per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, psicològic o qualsevol tipus d'assetjament en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió. És a dir, també afecten a persones proveïdores, usuaris/es, persones becàries, consultores i altres contactes professionals.
- **A efectes d'assetjament, la protecció va més enllà del lloc físic de treball, de la jornada laboral i de la vinculació jurídica ja que abasta tot lloc o moment en el qual les persones es troben per raons professionals i laborals.** L'assetjament sexual, per raó de sexe o psicològic pot produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'Ajuntament). L'assetjament sexual, per raó de sexe, psicològic o qualsevol tipus d'assetjament no serà tolerat en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

6. PRINCIPIS I GARANTIES¹⁰

El protocol estableix els principis i garanties necessàries per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Així, és bàsic que es garanteixin els següents elements:

- **Respecte i protecció:** S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.
- **Confidencialitat:** La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial. Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització de la persona afectada.
- **Dret a la informació:** Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.
- **Suport de persones formades:** L'empresa compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.
- **Diligència i celeritat:** El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.
- **Tracte just:** Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- **Protecció davant de possibles represàlies:** Cap persona no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi ha d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.
- **Col·laboració:** Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.
- **Mesures cautelars:** Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars (exemple: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

¹⁰ Guia d'elaboració del protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Generalitat de Catalunya, 2017.

► **Vigilància i salut:** Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

7. PREVENCIÓ, INFORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

En el marc de les competències de l'Ajuntament d'Agramunt aquest PROTOCOL estableix actuacions preventives (sensibilització, difusió i formació) i d'intervenció (prevenció, detecció, actuació i resolució).

Elaboració i aplicació d'estratègies preventives:

L'Ajuntament d'Agramunt es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

L'Ajuntament d'Agramunt, d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que:

- ◆ Informar de l'aprovació del **Protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere** al personal municipal.
- ◆ S'incorporarà aquest protocol a la informació que es dona a les persones que s'incorporen a treballar a l'Ajuntament, sobre els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles.
- ◆ Planificar formació específica sobre assetjament a l'àmbit laboral i presentació del protocol a tots els càrrecs de comandaments, a les persones delegades de prevenció i al personal de Recursos humans.
- ◆ Dur a terme sessions d'informació a les persones treballadores per explicar els seus drets, els reglaments i les lleis que protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol.
- ◆ Difondre informació a través de la intranet i altres mitjans de comunicació disponibles:
 - Oferir càpsules formatives i informatives dirigides a tot el personal.
 - Establir un apartat de preguntes (FAQ) a l'apartat de RRHH del web/intranet.
 - Introduir el Protocol a la web de la Intranet, a l'apartat de RRHH, per que estigui accessible per poder-lo consultar.
 - Crear una bústia de correu electrònic on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre el protocol.

- ◆ Crear un sistema d'indicadors per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a l'organització, buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en el personal i en l'organització.
- ◆ Presentar les dades obtingudes en l'avaluació de riscos segregades per sexe i facilitar-les a l'àmbit de l'empresa responsable dels plans o mesures d'igualtat i, en concret, del Protocol d'Assetjament.
- ◆ Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- ◆ Establiment de canals de comunicació que garanteixin que totes les persones treballadores puguin informar de comportaments generadors d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual i/o identitat de gènere.
- ◆ Implantar mesures i/o plans d'igualtat.
- ◆ Facilitar la informació a les empreses subcontractades per l'Ajuntament d'Agramunt, a més d'incorporar als contractes de servei clàusules específiques que facin esment a aquest protocol.
- ◆ Realització de campanyes informatives, destinades a totes les persones treballadores i vinculades a l'Ajuntament d'Agramunt, que donin a conèixer els drets, els recursos jurídics, els procediments interns per formular denúncies i les sancions establertes per als casos d'assetjament.
- ◆ Afavorir l'adhesió al protocol per part de les empreses, fundacions i/o entitats de caràcter municipal.

Específicament es faran accions per aquest tres nivells de persones:

- ◆ Les persones que s'incorporen a l'organització.
- ◆ Les persones amb responsabilitat de direcció.
- ◆ Les persones que formin part de la Comissió d'Igualtat i les persones de referència dels processos d'intervenció del Protocol.

8. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ, RLPT I PERSONES TREBALLADORES

8.1 Drets, obligacions i orientacions del personal de l'Ajuntament d'Agramunt.

Totes les persones que formen part de la plantilla municipal de l'Ajuntament d'Agramunt tenen dret a un entorn saludable i a no patir assetjament. Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensives, humiliants, denigrants o molestes. En aquest protocol es troben les orientacions pràctiques per saber com cal actuar.

Els drets de les persones treballadores són:

- El dret a la integritat física i moral.
- El dret a la intimitat personal.
- El dret al treball en condicions d'igualtat, sense que en cap cas pugui existir discriminació per raó de sexe.
- El dret a un entorn de treball saludable i a no patir ni assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.

Les obligacions de les persones treballadores són:

- Totes les persones de l'Ajuntament d'Agramunt tenen l'obligació i responsabilitat de tractar a totes les persones amb respecte.
- És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.
- Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona es senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se, etc.)
- No ignorar les situacions d'assetjament. Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar.
- Informar sobre les situacions d'assetjament de que es tingui coneixement.
- Respectar la confidencialitat. L'assetjament és un tema molt greu i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte són importants.
- Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna. Totes les persones tenim la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament.

8.2. Obligacions de l'organització

L'Ajuntament d'Agramunt té plena responsabilitat en garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa.

Les obligacions de l'empresa davant l'assetjament es fonamenten en un ventall ampli de normes que són d'aplicació i que bàsicament són les següents.

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

- a) a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe;
- b) a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
- c) al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament.

L'empresa també està obligada a adoptar mesures tendents a garantir els drets anteriors. Aquestes mesures hauran de ser negociades i, preferiblement, acordades amb la representació de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral (definides al punt 7).

2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica que:

- a) D'una banda, ha de garantir els drets laborals i respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores (Estatut dels treballadors i en conveni col·lectiu que sigui d'aplicació), sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.
- b) D'altra banda, ha de garantir que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball. L'article 14 de la LPRL estableix el dret de les persones treballadores a la salut, així com el deure de l'empresariat de protecció de la salut de les persones treballadores.

Aquesta garantia de salut s'aconsegueix a través de mesures de tipus preventiu, recollides en la LPRL. Aquestes mesures es gestionen, principalment, a través de l'avaluació de riscos psicosocials (articles 14, 15 y16 de la Llei, entre d'altres).

3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores.

Aquests procediments específics han d'incloure dos tipus de mesures.

- a) Mesures preventives: la prevenció de l'assetjament es pretén aconseguir a través de les mesures indicades en el punt 11.

b) Procediments d'investigació de les denúncies: l'empresa ha de tenir procediments d'investigació dels casos particulars d'assetjament que es produeixin i aplicar-los quan tingui coneixement d'aquests casos.

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o assetjament psicològic o qualsevol tipus de discriminació.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

8.3. Obligacions de la representació de les persones treballadores.

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'Ajuntament de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

Sense perjudici de les **obligacions** i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de Riscos Laborals, s'articularan mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments i contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garantia dels processos i compromisos establerts.
- Vetllar per la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe o assetjament psicològic.

- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.
- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria.

9. ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: LA PERSONA DE REFERÈNCIA.

L'Ajuntament d'Agramunt es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació.

També a les persones que no formen part de l'Ajuntament d'Agramunt però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

L'Ajuntament d'Agramunt, d'acord amb la representació de les persones treballadores, ha nomenat una relació de persones que tenen formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés.

Les persones de referència de l'Ajuntament són:

NOM I COGNOMS	CÀRREC/OCUPACIÓ	CONTACTE
Amanda Cardona Alcaide	Regidora Igualtat	acardona@agramunt.cat
Ramon Bomcompte	Regidor de Medi Ambient	rboncompte@agramunt.cat.
Montse Vicens Corts	Representant Sindical	mvicenscorts@hotmail.com.
Ignasi Gonzalez	Representant Sindical	ignasigonza@gmail.com
Sara Miñarro Gómez	Secretària Ajuntament	sminarro@agramunt.cat

S'ha acordat la relació de les persones de referència conjuntament amb la representació dels treballadors, tal i com estableix l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes.

També s'ha creat una adreça **assetjament@agramunt.cat**, de consulta exclusiva de les persones de referència, que garanteix la confidencialitat i agilitza els tràmits.

Per prendre decisions de mesures de resolució han de reunir-se com a mínim tres quarts parts d'aquest equip, 3 membres.

Les seves funcions són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual o qualsevol tipus d'assetjament psicològic i/o físic.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema i facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.

- Informar dels drets i obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per resoldre el problema.

PROTOCOL D'ACTUACIÓ

•

10. PROCEDIMENT

La persona que vulgui transmetre a l'Ajuntament que considera que està patint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, ho podrà fer per les següents vies:

I
N
T
E
R
N
A

COMUNICACIÓ

- A qualsevol de les persones de referència. (Definides a l'apartat 9)
- Cap o superior, que ho traslladarà a les persones de referència.
- Representants legals de les persones treballadores o mitjançant una tercera persona de confiança.

DENÚNCIA

- Mitjançant el Formulari de denúncia interna Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat – veure Annex 2 –
- Les denúncies es podran fer arribar a la persona responsable de Recursos Humans de l'Ajuntament d'Agramunt o a l'àrea de Serveis Personals i a qualsevol de les persones de referència.
Per email a :
assetjament@agramunt.cat

En el cas que el *Formulari d'Assetjament Sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere* no la presenti directament la persona afectada, **s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat** per iniciar les actuacions d'aquest Protocol (Annex 2).

L'única persona que pot presentar la denúncia i activar el protocol intern és la persona presumptament assetjada. Si no vol, la o les persones de referència han d'assabentar a l'empresa dels fets per prendre mesures de prevenció.

Els treballadors i treballadores tenen el deure de explicar-lo a les persones de referència o directament a RRHH, sense revelar noms de persones implicades.

L'empresa té obligació de fer mesures al respecte. Si no les fa, estarà en falta respecte a la prevenció i la salut i seguretat de les persones treballadores.

EX
TE
R
N
A

VIA
ADMINISTRATIVA

-
- Interposar denúncia. **Inspecció de Treball** de la Generalitat de Catalunya.
-

VIA
JUDICIAL

-
- **ORDRE SOCIAL.** Interposar una demanda.
 - **ORDRE PENAL.** interposar una querella.
-

En tot cas, independentment de la via que s'adopti per part de la persona denunciant, la Comissió es reunirà periòdicament per tal de tenir un seguiment del cas i de portar a terme les **mesures cautelars** que s'escaiguin.

El procediment realitzat per via interna com externa no són excloents entre si.

11. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I DIAGRAMA

El procediment d'actuació per part de l'Ajuntament es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

11.1. Fases d'intervenció

FASE 1

COMUNICACIÓ I ASSESSORAMENT

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar a la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Aquesta fase té una **durada màxima de tres dies laborables**, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

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

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

La comunicació es presenta a la/les persona/es de referència (consultar punt9 del Protocol).

La persona de referència a la que s'adreça la comunicació ha d'informar i assessorar a la persona afectada, acompanyar-la i si és pertinent proposar mesures cautelars preventives.

Els resultat d'aquesta fase poden ser tres:

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

3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsits, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

FASE 2

DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una **COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ** (veure punt 11.2.)

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

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins de l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a **annex b**.

La denúncia es presenta directament a la/les persona/nes de referència i/o al mail de contacte assetjament@agramunt.cat

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

FASE 3 RESOLUCIÓ

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació i valoració, la direcció de l'Ajuntament o persona en qui delegui, emet una resolució del cas. Aquesta resolució **s'emet com a màxim al cap de 20 dies laborables** des de l'inici del procediment. Tanmateix, en funció de cada cas i de la seva complexitat, poden existir situacions excepcionals però que **en cap cas han de superar els 30 dies laborables**.



Si hi ha evidències suficients provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- **Proposar sancions** i altres mesures disciplinàries (mesures cautelars, etc) que s'imposaran a la persona assetjadora; previ incoació de l'expedient sancionador reglamentari.
- Identificar les possibles **vies de resolució**.
- **Comunicar per escrit** el resultat a les parts afectades, amb síntesi dels fets.



Si no hi ha evidències suficients provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

-
- **Arxivament** de la denúncia.

A la resolució s'hi ha de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

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

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comés alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre altres) s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

11.2. Comissió d'investigació¹¹

Per portar a terme les actuacions descrites en aquest Protocol, un cop es rep una denúncia interna, quan a recepció dels casos, recopilació d'informació, investigació, conclusions, proposta d'actuacions i seguiment es crea una **COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ I VALORACIÓ**.

La Comissió estarà integrada per les següents persones:

- 1 persona responsable de Recursos Humans.
- 1 persona de l'àrea tècnic/a de prevenció de Riscos Laborals
- 1 persona responsable de l'àrea de Serveis Personals.
- 2 persones representants dels treballadors i treballadores.

Es procurarà que la Comissió estigui formada per a persones dels dos sexes cercant, així, la tendència a la paritat i entenent-la amb una distribució per sexes del 40% -mínim- 60% -màxim-

La Comissió es reunirà les vegades que consideri oportunes per tal de realitzar les tasques assignades i en funció dels casos i/o denúncies rebudes trobant-se, de forma ordinària i mínima, aquells aspectes que puguin millorar el funcionament de la mateixa.

Finalment, apuntar que **si la Comissió considera necessària la intervenció d'algun/a agent o personal expert en la temàtica s'hi podrà acollir en qualsevol de les fases del procés**.

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

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

- Identificar la/les persones suposadament assetjada/des i assetjador/es.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.

¹¹ Guia d'elaboració del protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Generalitat de Catalunya, 2017.

- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar que fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones dels seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
 - Conclusions
 - Mesures correctores.

La Comissió d'investigació i valoració és la responsable de la gestió i custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'Ajuntament posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la Comissió d'investigació es remet a la direcció de l'Ajuntament o persona en qui es delegui.

11.2.1 Funcions de la Comissió d'investigació i valoració

Les funcions de la Comissió són:

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

- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars
- Emetre informe vinculant.

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

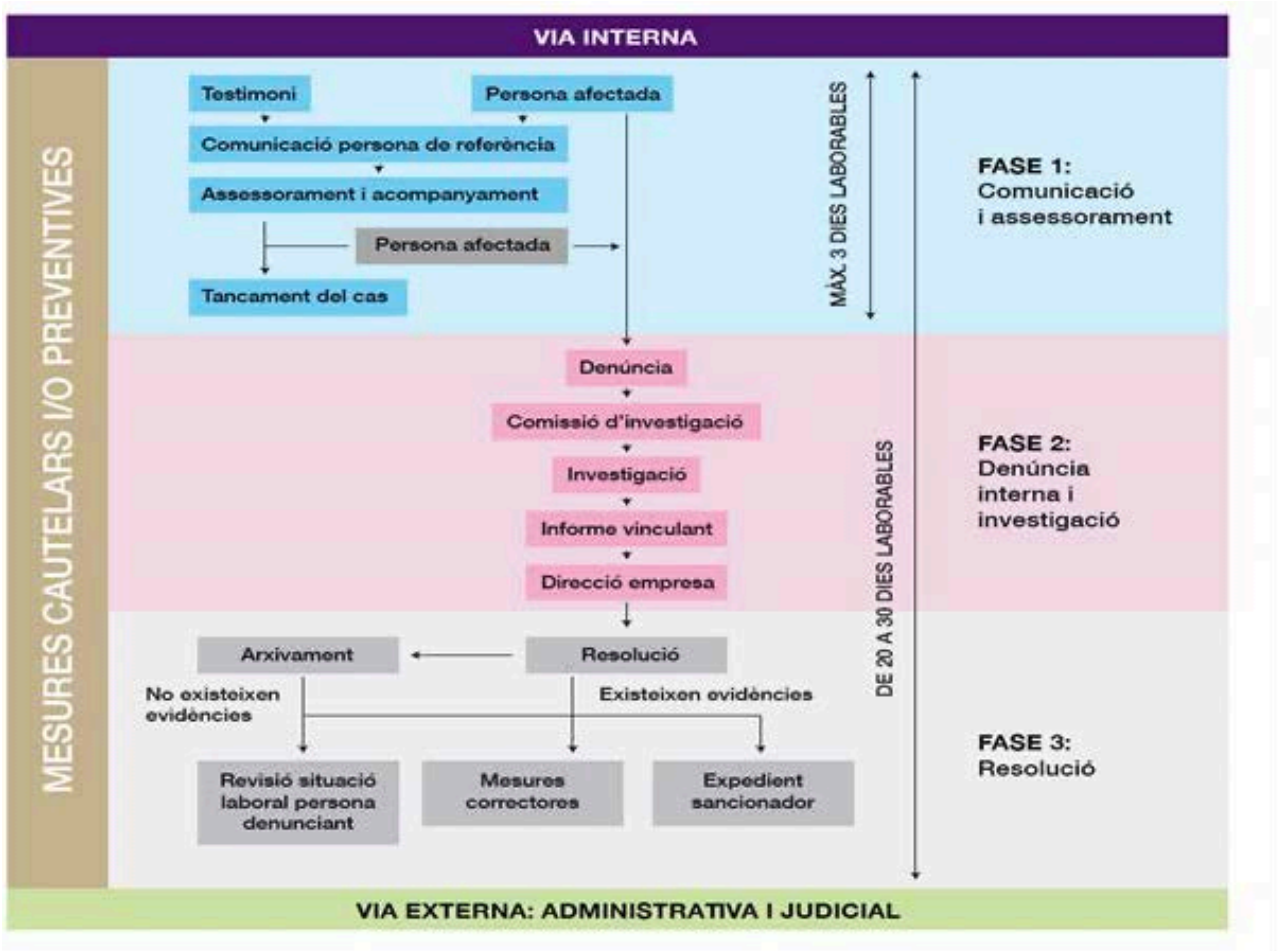
11.2.2 Règim de funcionament

INCOMPATIBILITATS de la Comissió d'investigació i valoració enfront de l'Assetjament.

Amb la finalitat de protegir a les part implicades i de garantir l'objectivitat i neutralitat del procés quedaran invalidades com a membres del Comissió d'investigació i valoració les següents persones:

- Involucrades en algun procediment previ d'assetjament.
- Relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta d'algun dels membres de la Comissió amb alguna de les parts implicades de la situació d'assetjament.
- Relació de superioritat o subordinació jeràrquica laboral immediata respecte a la víctima.
- Relació de subordinació jeràrquica immediata respecte a la part denunciada.

11.3. DIAGRAMA¹²



¹² Guia d'elaboració del protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. Generalitat de Catalunya, 2017.

11.4. ACCIONS

Si la situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere demostrada, l'Ajuntament haurà d'**imposar les sancions corresponents**.

És important que les sancions tinguin coherència amb la gravetat dels fets.

Criteris a tenir en compte¹³

- Considerar l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i d'identitat de gènere **d'intercanvi vertical descendent com una falta molt greu**, ja que existeix una situació d'indefensió per part de la persona assetjada i un abús de poder per part de la persona assetjadora.
- En d'altres situacions també podran ser valorats com **falta greu o molt greu**, segons cada cas.
- Sancionar les **conductes de represàlia** que pot rebre la persona que ha portat a terme la denúncia o contra d'altres que hagin col·laborat en la investigació.
- Les conductes **d'omissió de denúncia, d'ignorar les conductes d'assetjament i la manca de col·laboració** en tot el procés, es considerarà una **falta greu**.
- Valorar **situacions agreujants** com la reincidència de la persona assetjadora, que existeixin més d'una persona assetjada o la inestabilitat laboral de la denunciant.
 - La reiteració de la conducta.
 - L'amenaça de represàlies cap a la persona assetjada o les persones testimoni de la situació d'assetjament.
 - Realització de la conducta mitjançant preu, recompensa o promesa remuneratòria.
 - L'ocultació, o aprofitant les condicions de temps, manera i lloc, que dificultin la defensa de l'ofès/a, o la identificació de l'autor/a particip.
 - El fet que hi hagi més d'una persona assetjada.
 - La superioritat jeràrquica de l'agressor/a respecte de la víctima i la seva posició jeràrquica en el conjunt de l'organització.
 - El fet que hi hagi més d'una persona assetjada.
 - La superioritat jeràrquica de l'agressor/a respecte de la víctima i la seva posició jeràrquica en el conjunt de l'organització.
 - Quan l'assetjament es dirigeix a persones amb discapacitat o persones en situació de trastorn psicològic demostrable.

¹³ Segons recomanacions, *Prevenió i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya, 2010.

- El fet que l'assetjament es produeixi de forma grupal.
- El fet que la víctima es trobi en període de prova, contracte de pràctiques, contracte temporal o en qualsevol altra situació d'inestabilitat laboral.
- Quan l'assetjament es produeixi durant el procés de selecció de personal.
- L'augment deliberat de dany físic i/o psíquic causat a la persona agredida.

Per sancionar aquests conductes se seguirà el procediment determinat en Llei 7/2007, de 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic per a tot el personal de l'Ajuntament d'Agramunt (funcionaris i laborals)

Tal i com marca l'Estatut dels Treballadors són motiu d'acomiadament disciplinari, entre d'altres, "l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa" (art. 54.2g).

Així mateix, la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual (art. 8.13) i com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe (art. 8.13 bis).

Algunes accions:

- Obertura de l'**expedient disciplinari** corresponent des del Departament de Recursos Humans.
- Si dels fets imputats se'n poden derivar responsabilitats penals, previ informe jurídic es podrà adoptar la decisió **d'iniciar les mesures legals que corresponguin**¹⁴.
- Deure d'intervenció. Article 11. Llei 11/2014. Els professionals a què fa referència l'article 10, si tenen coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent. Per tant, tots els treballadores públics han de ser coneixedors i donar compliment a aquest deure.
- Emprendre les mesures oportunes **per evitar la convivència en el mateix espai de treball** de persona assetjada i assetjador/a. En el cas que sigui la persona assetjada que canviï d'espai o departament, no serà, en cap cas, en detriment de les seves condicions laborals. També:
 - Modificar el Pla de vacances per avançar-les, retardar-les amb l'objectiu d'evitar la presència/convivència en el mateix espai.

¹⁴ La Llei 1/2015, de 30 de març, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal, ha introduït un nou delictes d'assetjament, en el capítol dedicat a delictes contra la llibertat.

- Gaudiment de compensacions per serveis extraordinaris amb efectes immediats, o d'altres permisos.
- Canvis de torns de treball.

Pel que fa a les **mesures preventives**, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, l'Ajuntament d'Agramunt les incorporarà al Pla d'Igualtat Intern.

Possibles accions a portar a terme¹⁵:

- Planificar **formació específica** a la plantilla, especialment a les persones de nova incorporació, comandaments i persones directament relacionades amb el procés.
- Elaborar **instruments d'identificació prèvia** per al conjunt de treballadors/es i comandaments.
- Realitzar **sessions d'informació** per tal d'explicar a les persones treballadores els seus drets, reglaments i lleis de protecció.
- Establir un sistema de **recollida de demandes informatives d'assetjament**, que es puguin dipositar de forma anònima (tipus bústia).
- Incorporar en la política de **prevenció de riscos i salut laboral** aquesta matèria.

11.5. ATENCIÓ A LA PERSONA ASSETJADA

Si es confirma la situació d'assetjament i si així es determina, l'Ajuntament subministrarà i/o facilitarà a la persona que ha estat assetjada el suport mèdic i psicològic que sigui necessari, amb implicació, si cal, de la mútua d'accidents i del servei de vigilància de la salut.

També hi ha a l'abast de la persona assetjada els sindicats, el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) del Consell Comarcal de l'Urgell, El Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) per a dones en situació de violència masclista i l'Institut Català de les Dones.

11.6. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

Es portarà a terme la creació d'una comissió de seguiment paritària, la qual haurà d'estar formada per:

- Representant/s de les persones treballadores.
- Representant/s de l'Ajuntament/Comissió d'Igualtat.

¹⁵ Recollides a, *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i d'altres discriminacions a la feina*. Departament de Governació i Administració Públiques. Direcció General de Funció Pública. Generalitat de Catalunya.

- Representant/s del servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Les seves funcions en quant al seguiment del Protocol són les següents:

- Reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resoltes.
- Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.
- Fer públic les dades extretes de l'avaluació.

Els indicadors desagregats per sexe que utilitzem són:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.

12. RECURSOS I SERVEIS D'INFORMACIÓ I ORIENTACIÓ

SERVEI D'INFORMACIÓ I ATENCIÓ A LES DONES (SIAD)

Carrer del Canyeret, 25007 Lleida – Tel. 973 05 48 00
siad@segria.cat

El Servei d'informació i atenció a les dones (SIAD) ofereix informació, orientació i assessorament en tots aquells aspectes relacionats amb la vida de les dones. Treballa en la prevenció, atenció i detecció de la violència masclista i es coordina amb els serveis d'atenció especialitzada. Ofereix orientació i assessorament jurídic i d'atenció psicològica de forma gratuïta sobre qualsevol situació que afecti a les dones.

SERVEI D'INTERVENCIÓ ESPECIALITZADA (SIE) DE LLEIDA.

Rambla de Ferran, 43 baixos. 25007 Lleida. Tel. 973 24 65 07.
sielleida.bsf@gencat.cat

Ofereix informació, atenció i recuperació a les dones que han estat o estan en processos de violència masclista, així com els seus fills i filles a càrrec i potenciar els programes específics i integrals de prevenció, assistència i reparació.

INSTITUT CATALÀ DE LES DONES

Pl. De Pere Coromines, 1 – 08001 Barcelona. Tel. 93 495 16 00

Servei d'Atenció Psicològica

L'Institut Català de les Dones ofereix un servei presencial i gratuït d'atenció psicològica per orientar i assessorar les dones que ho necessitin, i, de manera especial, les que passen per situacions de violència. Aquest servei s'ofereix com a resposta puntual i d'orientació cap a d'altres recursos, si és necessari.

Aquest servei també s'ofereix a través de la Fiscalia del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya a les dones víctimes de violència que, a més, intervenen en un procediment judicial.

Servei d'Assessorament jurídic

L'Institut Català de les Dones ofereix a les dones un servei presencial i gratuït d'assessorament jurídic que assessora i orienta sobre assumptes jurídics d'interès per a les dones, principalment sobre temes de separacions, custòdies d'infants, incompliments de pensions i règims de visites, agressions sexuals i violència contra les dones.

El Servei d'Assessorament Jurídic també inicia els tràmits per a l'obtenció de la justícia gratuïta en tots els temes jurídics sobre els quals les dones necessitin obtenir una defensa dels seus drets.

SERVEI D'ATENCIÓ INTEGRAL (SAI)

Carrer del Canyeret, 25007 Lleida – Tel. 973 05 48 00

arevenga@segria.cat

El Servei d'atenció Integral (SAI) és una prestació de servei d'atenció integral, de qualitat i de proximitat adreçat a les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

El SAI també és un servei de sensibilització i informació per a persones i entitats, per tal de mostrar la diversitat d'orientació sexual i d'identitat de gènere i prevenir LGBTifòbia.

OFICINA D'ATENCIÓ A LA VÍCTIMA DEL DELICTE

Administració de Justícia de Catalunya

Carrer Canyeret, 21-23, 25004 Lleida. Tel. 973 72 55 05

victimalleida.dj@gencat.cat

Les OAVD són serveis que actua dins l'àmbit i el procés judicial i que ofereixen gratuïtament atenció, suport i orientació a les víctimes del delictes i a les víctimes de violència masculista, i són el punt de coordinació de les ordres de protecció en violència domèstica.

GRUP D'ATENCIÓ A LA VÍCTIMA (GAV)

Comissaria Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra a Lleida

C/ Sant Hilari, 38. 25008 Lleida. Tel. 973 70 00 50 / 112 / 088

Grups d'Atenció a la Víctima (GAV) són les unitats dels Mossos d'Esquadra, que tenen la funció d'atendre i tramitar els casos de violència masculista. Atenen: informen, escolten les dones i les assessoren sobre els drets que tenen i les accions que poden emprendre, i sobre els organismes a on poden acudir per exercir aquests drets.

13. MARC LEGAL

Les normes d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe són les següents:

1. ÀMBIT COMUNITARI:

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, de 2006 relativa de l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació i treball.

Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

2. ÀMBIT ESTATAL:

Constitució Espanyola:

- **art. 10:** Dret de les persones.
- **art. 14:** Principi d'igualtat.
- **art. 15:** Dret a la vida i a la integritat física i moral.
- **art. 18:** Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- **art. 35:** Dret al treball... sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- **art. 7:** Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que es consideraran en tot cas discriminatoris.
- **art. 8:** Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directe per raó de sexe.
- **art. 45.1:** Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
- **art. 46.2:** Mesures del pla d'igualtat per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.
- **art. 48:** Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

Estatut dels Treballadors/es:

art. 4.2 e): En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Art. 54.2 Es consideren incompliments contractuals:

- c): Les ofenses verbals o físiques a l'empresari, a les persones que treballen a l'empresa o als familiars que hi conviuen.
- g): L'assetjament per causa d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual cap a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.

TREBEP.

art. 14 Drets individuals dels treballadors: Els empleats públics tenen drets de caràcter individual en correspondència amb la seva naturalesa jurídica de la seva relació de servei:

- h) Al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, imatge pròpia i dignitat a la feina, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral.
- i) A la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe u orientació sexual, religió o conviccions, opinions, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Art. 95. Faltes disciplinàries:

b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnat, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:

- **art. 2:** Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- **art. 4.2:** Defineix el risc laboral com la possibilitat de que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
- **art. 14 i ss:** Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores front els riscos laborals.
- **art. 33 i ss:** Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.

Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social.

- **art. 8.11 i 8.13:** tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.
- **art. 8.13. bis:** tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

Codi Penal

- **art 173:** delictes contra la integritat moral.
- **art 184:** tipifica l'assetjament sexual com a delicte.

3. ÀMBIT AUTONÒMIC:

Estatut d'Autonomia de Catalunya

- **art.15:** Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

- **art. 5 Tercer:** Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.

• **Capítol 7 (art. 27 a 29):** Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

4. LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Més enllà de les obligacions derivades de la Llei, hem esmentat que el marc de la negociació col·lectiva ha estat un bon instrument per a acordar aquestes polítiques i instruments de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

Destaquem l'acord de la inclusió de clàusules específiques en els convenis col·lectius sectorials i d'empresa.

14. ANNEXOS

- 1. Declaració responsable de lectura i acceptació del protocol per part del personal de l'Ajuntament**
- 2. Formulari de denúncia interna.**
- 3. Document de consentiment informat per la investigació de situacions d'assetjament a la feina.**
- 4. Informe de la Comissió d'Investigació i Valoració en situacions d'assetjament a la feina.**
- 5. Informe de seguiment anual del protocol d'assetjament**

Annex 1

DECLARACIÓ RESPONSABLE I ACCEPTACIÓ DEL PROTOCOL PER PART DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT

Dades personals

Nom i cognoms	Nom sentit	NIF/ NIE	Sexe
---------------	------------	-------------	------

H D No binari

Àrea i/o secció	Centre de treball
-----------------	-------------------

Lloc de treball

Manifesto *(indicar amb una creu)*

Que en data se m'ha lliurat una còpia del Protocol per la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere de l'Ajuntament d'Agramunt.

Que entenc la seva funcionalitat

Que accepto les seves disposicions, en tant que evitaré qualsevol tipus de conducta o actitud que pugui considerar-se assetjadora, que procuraré contribuir al manteniment d'un entorn estable, sa, segur i respectuós amb tothom amb qui tingui una relació laboral, i que actuaré en conseqüència seguint les orientacions del Protocol en cas de succeir-se algun fet assetjador.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ
I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL
RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL
I/O IDENTITAT DE GÈNERE
A L'AJUNTAMENT D'AGRAMUNT

Localitat i data

Signatura

Annex 2

Codi del cas:

Formulari de denúncia interna. Protocol d'Assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere

Dades de la persona denunciant

Nom i cognoms	NIF/NIE	Sexe <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> D
Àrea i/o secció	Centre de treball	
Lloc de treball	Empresa o entitat (Si no és personal municipal)	
Telèfon de contacte	Adreça electrònica	

Identificació de la persona afectada (Si no és la persona denunciant)

Nom i cognoms	NIF/NIE	Sexe <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> D
Àrea i/o secció	Centre de treball	
Lloc de treball	Empresa o entitat (Si no és personal municipal)	
Telèfon de contacte	Adreça electrònica	

Relat dels fets

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

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ
I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL
RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL
I/O IDENTITAT DE GÈNERE
A L'AJUNTAMENT D'AGRAMUNT

Document de consentiment informat per a la investigació de situacions d'assetjament

....., amb DNI/NIE núm....., persona treballadora de l'àrea i/o secció de

Autoritzo la Comissió d'investigació i valoració d'assetjament a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball i a les meves funcions dins del centre de treball en el qual presto serveis, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi es puguin derivar, en aplicació del Protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere de l'Ajuntament d'Agramunt.

Així mateix, manifesto que:

a) He estat informada/informat que, a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritzo, hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació del sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, i, si fos el cas, per les dades mèdiques, Llei 21/2000, sobre els drets d'informació relativa a la salut i l'autonomia, la documentació clínica, Llei 41/2002, reguladora de l'autonomia de la persona pacient i drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica.

b) Conec el contingut del Protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere de l'Ajuntament d'Agramunt, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

c) Tinc coneixement que la Comissió d'investigació i valoració té l'obligació d'informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.

Localitat i data

Signatura

Annex 3

Codi del cas:

Informe de la Comissió d'investigació i valoració en situacions d'assetjament a la feina

Data de la recepció de la sol·licitud d'intervenció _____

Dades personals de la persona sol·licitant

Nom i cognoms		NIF/NIE	Sexe <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> D
Àrea i/o secció		Centre de treball	
Lloc de treball		Empresa o entitat (Si no és personal municipal)	
Motiu/s de la sol·licitud d'intervenció			
<input type="checkbox"/> Assetjament sexual <input type="checkbox"/> Assetjament per orientació sexual i/o identitat de gènere		<input type="checkbox"/> Assetjament per raó de sexe <input type="checkbox"/> Altres tipus de discriminacions: Especifiqueu-les	
Descripció dels fets:			
Metodologia utilitzada en l'estudi			
Conclusions de la Comissió d'Investigació i Valoració			

<input type="checkbox"/> Indicis d'assetjament <input type="checkbox"/> No hi ha indicis d'assetjament <input type="checkbox"/> Altres tipus de conflictes	
<input type="checkbox"/> Altres diagnòstics. Especifiqueu-los:	
Consideracions i aclariments:	
Mesures correctores (en cas d'haver estat assetjament)	
Localitat i data	Signatura de les persones membres de la Comissió

S'entrega l'informe a la persona denunciant/s

Lloc i data:,de 20....

Signatura:

S'entrega l'informe a la persona denunciada/des

Lloc i data:,de 20....

Signatura:

Annex 4

Informe de seguiment anual: Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere a l'Ajuntament d'Agramunt.

QUEIXES

Nombre total de queixes transmeses a la Comissió de Referència del Protocol d'Assetjament

Tipologia d'assetjaments (*indicar nombre al costat*):

..... Sexuals

..... Per raó de sexe

..... Per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere

..... Altres (*quins?*):

DENÚNCIES

Nombre total de denúncies internes transmeses a la Comissió de Referència del Protocol d'Assetjament:

Tipologia d'assetjaments (*indicar nombre al costat*):

..... Sexuals

..... Per raó de sexe

..... Per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere

..... Altres (*quins?*):

ACTUACIONS EXTERNES (Via administrativa/via judicial)

Nombre d'actuacions externes sol·licitades i tipologia.

DADES DESAGREGADES PER SEXE

Dades desagregades per sexe de les persones que han sol·licitat acompanyament i/o presentat queixa/denúncia interna/ denúncia externa: via administrativa/judicial.

MODIFICACIONS I NOVES ADAPTACIONS AL PROTOCOL

Indicar si ha estat en el contingut del protocol, en la documentació annexa (sol·licitud, informes, etc.), en les persones membres de la comissió.

Agramunt, a de/d '..... de

Signatura de la Comissió de Referència del Protocol d'Assetjament.