

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL I/O DE LA IDENTITAT SEXUAL DEL CONSELL COMARCAL DE L'ALT CAMP



ÍNDEX

1-PRÒLEG-----	3
2-OBJECTIU-----	9
3-ÀMBIT D'APLICACIÓ-----	9
4- DRETS I OBLIGACIONS DE LES PERSONES-----	10
5-MARC CONCEPTUAL-----	11
- ASSETJAMENT SEXUAL	
- ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	
- ASSETJAMENT PSICOLÒGIC I ALTRES CONDUCTES DISCRIMINATÒRIES	
6-TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT-----	15
7-ALTRES FACTORS DE RISC-----	17
8-DRETS, OBLIGACIONS I RESPONSABILITATS DE LA DIRECCIÓ DE L'EMPRESA, LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES I LES PERSONES TREBALLADORES -----	20
- LA COMISSIÓ PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT (CPA)	
- DIRECCIÓ/GERÈNCIA	
- SERVEI DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	
- SUPERIOR JERÀRQUIC	
- RECURSOS HUMANS/GERÈNCIA	
- REPRESENTANTS DE LES PERSONES TREBALLADORES	
- ELS TREBALLADORS	
9-INFORMACIÓ I DIFUSIÓ DEL PROTOCOL-----	24
10-PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ-----	24
- PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT	
- PAUTES D'ACTUACIÓ PER A L'ATENCIÓ A PERSONES QUE PATEIXEN ASSETJAMENT	
- MESURES CAUTELARS	
- MESURES PREVENTIVES	
11-VIES DE RESOLUCIÓ-----	29
- LA VIA INTERNA	
12-ANNEXOS-----	34

1-PRÒLEG

La lluita contra les diferents formes d'assetjament laboral (psicològic, sexual, per raó de sexe) és una prioritat per aquelles empreses i institucions que vulguin erradicar les pràctiques d'assetjament, discriminacions i abusos, i oferir un entorn de treball saludable, digne i igualitari, per als seus treballadors i treballadores.

L'empresa és l'àmbit d'actuació més adequat per conèixer els fets i les queixes, per esbrinar-los i per cercar possibles solucions. Si bé és cert que sempre es podrà recórrer a les vies externes (jutjats i Inspecció de Treball), la prevenció d'aquestes situacions cal fer-la des de dins, i moltes vegades una intervenció a temps pot evitar que un cas degeneri cap a una situació més greu i es dilati en el temps.

En aquesta línia, darrerament està proliferant la implantació de protocols per la prevenció de l'assetjament com un instrument útil per les empreses. En aquests protocols s'assoleixen compromisos sobre la informació, la prevenció, la mediació i la supressió de conductes assetjadores, així com l'establiment d'un procediment intern, sumari i respectuós amb les garanties de presumpció d'innocència i confidencialitat, per tal de canalitzar les queixes que hi pugui haver i facilitar la seva resolució dins de la pròpia empresa o la institució.

Com dèiem abans, els avantatges de comptar amb un protocol intern són evidents, ja que, a més de ser un mecanisme preventiu per sensibilitzar tots els treballadors en general i dissuadir els possibles assetjadors, facilita una via de reclamació fàcil i molt accessible per qualsevol afectat. A més, el tractament intern permet la participació dels representants dels treballadors i facilita l'adopció de solucions consensuades. Assolir entorns de treball productius, segurs i respectuosos per a totes les persones i combatre qualsevol tipus de discriminació ha estat i és una prioritat i un compromís de totes les organitzacions.

L'única manera d'avançar en l'erradicació de les diferent formes d'Assetjament al nostre Ens, passa per una implicació col·lectiva, orientada a desmuntar els fonaments de les relacions de poder del sistema sexe-gènere, des de la sensibilització i educació de totes les persones que hi formen part, garantint l'existència de mecanismes de prevenció, d'actuació i de suport mutu, així com el compromís ferm, basats en fets i mesures concretes, per posar fi a la normalització, a la complicitat i al silenci.

En l'elaboració del document que es presenta, s'ha tingut en compte el marc legal vigent i els seus antecedents:

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

-**L'Organització de Nacions Unides (ONU)** ha recollit en diferents conferències mundials l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tot relacionant-lo amb la violència contra les dones, en un àmbit específic d'actuació. El Juliol de 1985 a la **II Conferència mundial de la Dona**, a Nairobi, es van fixar unes estratègies bàsiques per a l'avenç de les dones i s'encoratjava els governs a adoptar mesures per evitar l'assetjament sexual als llocs de treball.

-La **IV Conferència mundial de la Dona** feta a Pekin al 1995 va definir en un àmbit de violència contra les dones qualsevol acte de violència sexista que té com a resultat possible o real un dany de naturalesa física, sexual o psicològica, que inclou les violències, els abusos sexuals, l'assetjament i la intimidació sexual a la feina i en altres àmbits. Darrerament, en el context dels **objectius de mil·lenni 2030**, l'ONU ha establert com a 5è objectiu de desenvolupament sostenible el d'assolir igualtat entre gèneres i apoderar a totes les dones i nenes a tot el món, i eliminar totes les formes de violència contra les dones i les nenes en l'àmbit públic i privat, inclòs el tràfic d'éssers humans, l'explotació sexual i d'altres tipus d'explotació.

- A la Unió Europea (UE) **diverses resolucions i directives** han recollit aquest tema. El 1987 va publicar **l'informe "la dignitat de la dona a la feina"** Informe sobre el problema de l'assetjament sexual als estats membres de la Comunitat Europea, el qual esmenta l'assetjament sexual com un acte il·lícit prohibit per raó de discriminació sexual.

- **La declaració del Consell de la Unió Europea**, de 19 de desembre de 1991 relativa a l'aplicació de la recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina, constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva sobre aquesta matèria.

- En aquest sentit, **la Directiva 2002/73/CE** del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés al treball , a la formació i a la promoció professionals i a les condicions de treball, assenyalava que l'assetjament sexual es considera discriminació per raó de sexe amb el propòsit d'afectar a la dignitat d'una persona o de crear un entorn intimidatòria, hostil, ofensiu o molest, especialment si la víctima rebutja aquest comportament o la seva acceptació s'utilitzen com a base per a una decisió que l'afecti.

Més recentment, **la Directiva 2006/54/CE** del Parlament Europeu i del Consell ,de 5 de Juliol del 2006 , relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats, igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació. Expressa que l'assetjament sexual és contrari al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i constitueix discriminació per raó de sexe a l'efecte d'aquesta directiva.

-Pel que fa a les lleis estatals cal fer esment en primer lloc a **l'Estatut dels Treballadors** on es recull el dret dels treballadors i treballadores a la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene , el dret al respecte de la seva intimitat , i a la consideració de la seva dignitat, compresa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o convicció, discapacitat, edat , orientació sexual i davant l' assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Es considera un incompliment contractual l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic , de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientacions o identitat sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a la persona titular de l'empresa o les persones que hi treballin. Als **articles 4.1 d) del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals**, es després la obligació de que la direcció de l'empresa ha de garantir el dret a la integritat física i psíquica de la persona treballadora en "*tots els aspectes relacionats amb el treball*".

- **L'Estatut d'Autonomia de Catalunya** manifesta que tots els treballadors i treballadores tenen dret a complir les tasques laborals, professionals en condicions de garantia per a la salut, seguretat i la dignitat de la persona. Per altre part, 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 vigent a Catalunya en matèria de funció pública, que recull els drets dels funcionaris i funcionaries ,

expressa el dret de ser tractats amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat i rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altre naturalesa.

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

- Llei 17/2015, del 21 de Juliol, d'Igualtat efectiva de dones i homes . Art 3 «*Els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions a tots els nivells, a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten les dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats, les expectatives dels dos sexes*».

- Llei 17/2020, del 22 de Desembre, de Modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Art 3 entre les formes de violència recull:

A)La Violència Sexual : Comprèn qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual, la dignitat personal de la dona creant unes condicions i aprofitant-se d'un context que, directa o indirectament, imposi unes pràctiques sexuals sense tenir el consentiment ni la voluntat de les dones amb independència del vincle que hi hagi entre la dona i l'agressor o agressores. Inclou l'accés corporal, la mutilació genital o el risc de patir-ne, els matrimonis forçats, el tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual, l'assetjament sexual per raó de sexe, l'amenaça sexual, l'exhibició, l'observació i la imposició de qualsevol pràctica sexual, entre altres conductes.

D'altra banda, **l'art. 5** dins de l'àmbit de la violència masclista estableix la violència en l'àmbit laboral. La defineix com «la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina». Pot adoptar els tipus següents:

- Assetjament per raó de sexe: Consisteix en qualsevol comportament no desitjat verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser dona, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració, reconeixement professional, en equitat amb els homes.
- Assetjament sexual, consisteix en qualsevol comportament verbal, o no verbal físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
- Discriminació per embaràs o maternitat: Consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa o una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral al treball.

L'art 20 indica que totes les mesures i el reconeixement de drets que aquesta llei assenjala han de respectar la diversitat de gènere.

L'art 25 indica la responsabilitat de les administracions i de les institucions polítiques derivades de la violència contra les dones en política.

1.-Totes les Administracions han d'incorporar com a standar de conducta la prohibició de qualsevol mena de violència masclista, incloent-hi els discursos sexistes i misògins i el llenguatge ofensiu envers les dones i l'assetjament psicològic o sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere, i han d'establir les sancions corresponents en llur règim disciplinari. Aquestes sancions han d'ésser més greus en cas de discriminació múltiple.

2.-Totes les Administracions i institucions polítiques han de tenir un protocol per a la prevenció i o detecció i actuació davant les situacions de violència masclista. Aquesta protocol han d'incloure les mesures cautelars i les mesures de reparació adequades. S'ha d'assegurar la independència i l'expertesa en violència masclista de les persones que condueixen la investigació, i s'ha de proporcionar serveis d'assessorament i d'acompanyament a les víctimes.

-Llei 11/2014, del 20 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Que té com objectiu reforçar específicament els drets d'aquests col·lectius d'una manera integrals per garantir el dret a la no discriminació i a la

igualtat per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i per assegurar la llibertat en la diversitat sexual i afectiva . Dins d'aquesta norma preveu una infracció molt greu «*l'assetjament i l'agressió de persones o les seves famílies per causa d'orientació sexual, identitat o l'expressió de gènere*» i afegeix que «*qualsevol discriminació o assetjament per l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere en l'àmbit laboral és una infracció i ha de ser investigada i si cal sancionada d'acord amb la legislació laboral*».

-En el cas de les Administracions Públiques, el **Real Decret Legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre** pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic exposa el dret de les empleades i empleats públics a la no discriminació per raó de gènere, sexe, o orientació sexual ,o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social , i esmenta com a falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi discriminació per raó d'orientació sexual, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'orientació o identitat sexual.

-**Codi Penal**, estableix que qui sol·liciti favors de naturalesa sexual per a si mateix o per a una tercera persona, en l'àmbit d'una relació laborals docent de prestació de serveis , sigui continuada o habitual , i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria hostil o humiliant, ha de rebre càstig per l'autoria d'assetjament sexual. Aquest comportament s'agreuja si la persona culpable ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral , docent o amb l'anuncia exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquesta pogués tenir en l'àmbit de la relació indicada i també quan la víctima sigui especialment vulnerable per raó d'edat, malaltia o per la seva situació.

- **Llei 4/2023, de 28 de febrer**, per a la igualtat real i efectiva de las persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.

L'**art. 4** determina el deure de protecció. Els poders públics , en l'àmbit de les seves competències, desenvoluparan 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.

L'**art. 62** especifica que «*les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, garantiran a les persones que pateixen o estan en risc de patir qualsevol tipus de violència o discriminació per raó de les causes previstes en aquesta llei el dret a rebre de manera immediata una protecció integral, real i*

efectiva. A aquests efectes, les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, adoptaran mètodes o instruments suficients per a la prevenció i detecció d'aquestes situacions, i articularan mesures adequades per al seu cessament immediat.»

L'art. 63 concreta l'actuació administrativa contra la discriminació. «Quan una autoritat pública, en ocasió de l'exercici de les seues competències, tingui coneixement d'un supòsit de discriminació per raó de les causes previstes en aquesta llei haurà de ser competent, incoar el corresponent procediment administratiu, en què es podran acordar les mesures necessàries per investigar les circumstàncies del cas i adoptar les mesures oportunes i proporcionades per eliminar-les o, en cas de no ser-ho, comunicar aquests fets de manera immediata a l'administració competent, d'acord amb el que estableixen les lleis administratives».

2-OBJECTIU

Aquest protocol té l'objectiu principal d'establir les actuacions necessàries per prevenir i actuar davant les situacions que es puguin produir en matèria d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'empresa.

Per tant, aquest protocol establirà els mecanismes per presentar queixes i denunciar possibles conductes d'assetjament, analitzar i avaluar els possibles casos, així com proposar les mesures preventives i d'intervenció que permetin la resolució interna d'aquests casos al Consell Comarcal de l' Alt Camp, sense perjudici que la persona afectada pugui optar per altres vies de demanda, judicials o administratives.

3-ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol és aplicable a qualsevol persona treballadora vinculada laboralment al CCAC i amb independència de la seva funció, del seu nivell jeràrquic o del tipus de contracte que tingui.

També s'aplicarà aquest protocol al personal que pertany a altres empreses contractades.

Per aplicar aquest protocol, cal que la conducta d'assetjament s'hagi produït en el marc de les relacions laborals, ja sigui en un centre de treball, a la seu central, així com en els diferents equipaments on es desenvolupen les tasques professionals de qualsevol índole; o per causa directament vinculada a la feina (per exemple, assistència a reunions fora dels centres, viatges de treball, o activitats extra laborals o lúdiques organitzades per l'empresa).

4-DRETS I OBLIGACIONS DE LES PERSONES

Aquest protocol es basa en tres principis irrenunciables pels treballadors i les treballadores:

- El dret de qualsevol persona a rebre un tracte cortès, respectuós i digne.
- El dret a la igualtat i a la no-discriminació en el treball.
- El dret a la salut en el treball, garantint la prevenció i la protecció davant els riscos que puguin deteriorar la salut física i/o psíquica de les persones.

Els treballadors i les treballadores de l'empresa tenen el dret de ser protegits per poder dur a terme la seva activitat en un entorn lliure d'assetjament, en el qual es respecti la seva dignitat com a persones. En concret,

La persona que se sent assetjada té dret a:

- . Denunciar els fets.
- . Ser escoltada i assessorada.
- . Ser protegida davant actituds de menyspreu.
- . Rebre suport psicològic per afrontar la situació.

La persona presumptament assetjadora té dret a:

- . Ser escoltada i rebre un tracte just.
- . Conèixer la naturalesa i el contingut de la queixa.

Els **drets i obligacions** que es sintetitzen en aquest protocol són:

El dret a un entorn de treball saludable i a no patir ni assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.

- L'obligació de tractar els altres amb respecte.
- L'obligació de no ignorar possibles situacions d'Assetjament.

- L'obligació d'informar de les situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual, de les que es tingui coneixement.
- L'obligació de cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- El deure de confidencialitat.

5- MARC CONCEPTUAL

A) ASSETJAMENT SEXUAL¹

És una forma de violència masclista

El constitueix 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 o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre al receptor/a.

Per tant, l'assetjament sexual és un seguit de comportaments verbals, no verbals i/o físics d'índole sexual no volguts per la persona receptora, o bé, un sol incident que, pel seu caràcter summament ofensiu o delictiu, pot constituir per si sol *assetjament sexual*.

S'assenyala la concurrència de tres conductes que han de donar-se necessàriament:

- a) sol·licitud o requeriment** de qualsevol comportament d'índole sexual.
- b) persistència** en aquest requeriment.
- c) refús** per part de la persona que el rep.

A títol **d'exemple**, exposem tot seguit una sèrie de comportaments tipificats que poden evidenciar l'existència d'una conducta **d'assetjament sexual** dins l'àmbit de treball:

- **Verbal**

¹ Veure Annex 1 - Algunes Conductes d'assetjament sexual

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- 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.
- Demandes de favors sexuals.

- **No verbal**

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexual explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

- **Físic**

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

B) ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE²

És una forma de Violència masclista

Qualsevol comportament que per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Pot afectar a l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació.

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser efectuades de manera continua i sistemàtica.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es poden considerar comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.
- També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Assignar una persona, de manera intencionada i amb l'ànim de menystenir o ridiculitzar, a 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).

2 VEURE ANNEX 2 - Alguns exemples d'assetjament per raó de sexe

C) ASSETJAMENT PER RAÓ DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL, LA IDENTITAT DE GÈNERE O L'EXPRESSIÓ DE GÈNERE.³

La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, defineix l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere com "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".

D) ASSETJAMENT PSICOLÒGIC i ALTRES CONDUCTES DISCRIMINATÒRIES⁴

L'assetjament psicològic és un procés social, en el qual les interaccions que es produeixen es manifesten a través de determinades conductes violentes i hostils (la humiliació, la crítica, l'estigmatització, l'aïllament social o, fins i tot, la violència verbal amb diferents graus d'intensitat) que suposen per a la persona que les pateix un atemptat a la dignitat o a la integritat física o psíquica. Aquest conjunt de conductes persegueix sotmetre emocionalment i psicològicament la persona assetjada, anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva continuïtat en el lloc de treball. Per tant, se n'infereix la intencionalitat del que les practica.

Altres característiques que defineixen aquest procés són un elevat nivell de sistematització i la persistència en el temps, així com l'asimetria respecte dels recursos i les possibilitats de defensar-se de la persona assetjada.

No tindran consideració d'assetjament psicològic les conductes que impliquin un conflicte personal puntual. En aquests casos, l'empresa instarà els comandaments competents a assumir l'aclariment i resolució d'aquestes conductes per evitar que l'enquistament dels conflictes pugui derivar en conductes d'assetjament.

Aquest protocol també es podrà utilitzar orientativament per tractar i resoldre situacions motivades per conductes d'abús d'autoritat i tracte vexatori que tinguin un mòbil discriminatori per altres motius reconeguts a la normativa (art. 28 de la

3 Veure Annex 3 Alguns exemples d'assetjament per orient. Sexual, ident. De gènere o expressió de gènere

4 Veure Annex 4 Les 45 conductes d'assetjament psicològic de Heinz Leyman

Llei 62/2003, art. 7.1 de la Llei 51/2003 i art. 7.2 de la Llei orgànica 3/2007), com ara: discapacitat, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió, conviccions, idees polítiques, afiliació sindical, etc.

6-TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT

Es poden establir diferents tipologies d'assetjament depenen del tipus de relació laboral que hi hagi entre les persones, de si aquest comportament és un tret distintiu de la cultura empresarial o és específic de determinades persones, i, de si s'estableix obligació de forma explícita o implícita a un intercanvi sexual per certes condicions de treball.

- **Assetjament d'intercanvi (o *quid pro quo*):** s'entén aquest tipus de situació discriminatòria quan s'obliga a la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball. Es tracta, per tant, de *xantatge sexual*.

La negativa de la persona comporta la denegació a l'accés a la formació, a l'ocupació, a la promoció, a l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Es tracta d'un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que *tenen poder* per decidir sobre la relació laboral: és a dir, tota persona jeràrquicament superior, el personal directiu de l'organització o la persona que el representi legalment.

- **Assetjament ambiental:** és el comportament originat per un *ambient intimidatori*, hostil, ofensiu amb comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment el produeixen els propis companys o companyes o terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'empresa (clients, proveïdors, etc).

També es distingeix en funció del *tipus de vincle* que hi ha entre la persona assetjadora i l'assetjada. Podem trobar les següents situacions:

- **Assetjament horitzontal:** entre companys/es; entre personal públic o personal d'ajuntaments.
- **Assetjament vertical descendent:** comandament-subordinat/da
- **Assetjament vertical ascendent:** subordinat/da-comandament
- **Assetjament entre treballador públic i usuari**

És important destacar que aquestes situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe no es contemplen només com a possibles dins la ubicació espacial dels centres de treball sinó que es conceben dins de l'ampli marc de les relacions laborals. Aquests límits no vénen determinats pel lloc físic, la jornada laboral, o la forma de vinculació jurídica de l'organització sinó que qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral" a efectes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. Això inclou també viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'organització, etc.

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat.

Els estudis realitzats mostren que la majoria de les persones que pateixen assetjament són dones.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.

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

7-ALTRES FACTORS DE RISC

La incidència de situacions d'assetjament de les diferents tipologies que tracta aquest protocol també està molt vinculada a determinats aspectes del propi entorn i context laboral. S'han identificat diferents factors de risc:

a) El primer grup de factors de risc el constitueixen aquells vinculats als **estils de gestió** i que afecten directament el clima organitzatiu:

- Un estil de gestió que tendeix a afavorir un comandament disciplinari, intolerant i discriminatori que crea un clima de por, desconfiança i competència excessiva.

- Estructures de poder jeràrquic i iniquitat en les promocions, contractació, salaris, etc.

- Entorns laborals d'alta inestabilitat i situacions de precarietat (que generen una alta consciència de vulnerabilitat).

- Entorns poc professionals o poc ètics (llocs de treball poc definits, molt nivell d'incertesa en relació als requeriments professionals).

- Entorns d'inestabilitat organitzativa (moments de canvi de titularitat i canvis organitzatius, etc.).

b) El segon grup de factors de risc està relacionat amb el **context**:

- Entorns en els quals hi ha diferències importants en la proporció entre homes i dones

- Entorns en els quals hi ha grans diferències de poder formal (estatus) o informal (experiència) entre sexes (un gran nombre de dones està sota el comandament d'uns quants homes).

- Entorns laborals de cultura "masculinitzada" o "feminitzada" Es tracta d'ambients professionals en els quals, tradicionalment, un determinat sexe ha estat menys representat que l'altre.

- Entorns molt "sexualitzats" o sexistes, en els quals els símbols i imatges sexuals són utilitzats fora del seu context com a estratègia comercial o entorns on les bromes de caràcter sexual, pòsters amb imatges sexuals, etc. són comuns.

c) El tercer grup de factors de risc fa referència a **la resposta** que aquestes actituds o comportaments reben per part de l'organització. És a dir, la percepció de

tolerància que tenen les persones que hi treballen davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe:

- Percepció de tolerància davant l'assetjament.
- Falta de recursos i mecanismes de suport.

CONSEQÜÈNCIES ASSOCIADES A VIURE UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT DINS L'ÀMBIT LABORAL

Les conseqüències d'aquests tipus d'Assetjaments per a **la víctima** poden ser devastadores tant per a la salut com per a la seva integritat. No només poden patir danys físics i psicològics, sinó que la víctima pot deixar el treball. L'assetjament sexual té conseqüències molt negatives en salut de la víctima, com una disminució de l'autoestima, un augment de la frustració que pot afavorir l'absentisme laboral i una disminució de la productivitat. No obstant, cal destacar que les conseqüències que pateixen les víctimes van en funció dels recursos que tenen per gestionar les situacions. Així doncs, les conseqüències que afecten a les víctimes es poden agrupar en quatre grups:

Respostes psíquiques:

- Atacs de pànica a conseqüència del neguit constant a rebre amenaces
- Infravaloració de la persona assetjada que està causada per una alta disminució de l'autoestima i un augment de les sensacions de fracàs.
- La irritabilitat i la ira són respostes de ràbia que afecten en les seves relacions socials i laborals.
- Indefensió apresada. Si la persona no actua des d'un primer moment pensarà/aprendrà que mai ho podrà fer.
- Estrès.
- Augment del sentiment de tristesa que pot derivar en un quadre depressiu.
- Problemes de personalitat.

Respostes d'habilitats socials:

- Manca de la capacitat interpretativa de les emocions de les altres persones.
- Manca de capacitat comunicativa.
- Manca en la interpretació dels rols.
- Ambigüitat de rols.

Respostes físiques:

- Insomni.
- Taquicàrdies.
- Cefalees.
- Migranyes.
- Problemes gastrointestinals.
- Problemes cutanis.

Laborals:

- Desmotivació i insatisfacció.
- Pèrdua de perspectives professionals.
- Associació del treball amb un ambient hostil que ocasiona sofriment.
- Augment de l'absentisme.
- Canvis periòdics del lloc de treball.

Les empreses també pateixen les conseqüències de l'assetjament sexual. La imatge d'una organització és un element infranquejable perquè és el símbol en el mercat. El concepte d'imatge s'ha d'entendre com la difusió d'uns valors que van des de la qualitat de producció fins a la responsabilitat social empresarial. Per aquest motiu és de gran rellevància que l'empresa sigui conseqüent amb els valors que promou. Les conseqüències de l'assetjament sexual per a l'empresa poden ser:

- **Deteriorament del clima laboral:** la persona afectada i les persones que són testimonis de la situació, pateixen una sensació de rebuig que afecta en la interacció entre el personal i en la cohesió grupal.
- **Disminució del rendiment laboral:** la producció es deteriora tant disminuint la quantitat com la qualitat degut a la falta de funcionament i cohesió grupal.
- **Augment dels riscos laborals:** amb la falta de satisfacció i la manca de concentració augmenta la distracció del personal, que fa augmentar, també, el risc d'accidentalitat laboral.
- **Augment de l'absentisme laboral i de l'autoacomiadament:** l'augment de les situacions crispades propicia que tant la persona víctima de l'assetjament com les persones que en són testimonis disminueixin la seva vinculació amb la feina.
- **Despeses econòmiques, judicials i sancions econòmiques.**

8-DRETS, OBLIGACIONS I RESPONSABILITATS DE LA DIRECCIÓ DE L'EMPRESA, LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES I LES PERSONES TREBALLADORES

D'acord amb el nostre marc legal, tal com descriu l' Art. 15 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, totes les persones tenen dret a viure amb dignitat, seguretat i autonomia lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació i tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

Davant l'assetjament existeixen obligacions legals imposades a l'empresa, a la representació legal de les persones treballadores i a les mateixes persones treballadores de la plantilla.

A més, hi ha orientacions dirigides a les empreses i a la representació legal de les persones treballadores que pretenen concretar les obligacions legals i solucionar els problemes pràctics que es plantegen en l'aplicació del Protocol.

Es recomana incidir en les responsabilitats legals de cada una de les parts.

De forma coherent amb el sentit d'aquesta recomanació, és aconsellable incloure en el Protocol orientacions que tradueixin aquestes obligacions legals en funcions concretes.

-La Comissió per la Prevenció de l'Assetjament (CPA)

Dins del marc d'aquest protocol s'assignarà a la CPA la facultat de fer el seguiment, analitzar, avaluar l'aplicació d'aquest protocol en el seu àmbit d'actuació.

Amb aquesta finalitat, aquesta comissió es reunirà un cop a l'any . No obstant això també es podrà reunir, de manera extraordinària, a petició de qualsevol de les parts representades.

El procediment establert en el present protocol es revisarà i modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat jurídica.

Es proposa que la Comissió sigui mixta i composta per una persona responsable de Recursos Humans, una persona vinculada a l'equip d'igualtat, una persona vinculada a SIAD i un delegat/da de la Comissió de Seguretat i Salut de l'ens. Segons la problemàtica i casuística es podrà incloure un assessor extern.

Funcions:

- Rebre les queixes, reclamacions o consultes en tema d'assetjament⁵.
- Investigar tots els casos en què se sol·liciti la seva intervenció per assetjament.
- Informar i assessorar la persona afectada.
- Proposar a l'Empresa l'adopció de mesures cautelars, si escau.
- Resoldre les peticions d'abstenció o de recusació que es puguin plantejar i nomenar els membres substituïts.
- Emetre un informe final amb les propostes de resolució a l'empresa.
- Custodiar tot l'expedient mentre no hi hagi un Servei de Prevenció de Riscos laborals intern.
- Fer el seguiment de les mesures correctores que estableixi l'empresa
- Informar de la resolució del cas en els espais de Prevenció que corresponguin.

- L'Empresa

Ha de fomentar sistemes d'organització i pautes de relació compatibles amb la salut; Donar suport a les persones i als responsables per dur a terme una gestió idònia del conflicte des de l'inici; Facilitar a la CPA la informació administrativa que calgui per investigar els casos; Aplicar les mesures cautelars o correctores pertinents. També ha d'impulsar accions formatives i informatives sobre la prevenció de l'assetjament laboral. Aquestes accions, en general, es concretaran en l'àrea de recursos humans 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. Vetllar pel compliment d'aquest protocol i proporcionar els recursos humans i econòmics per desenvolupar aquest protocol.
2. 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.
 - c) al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, incloent la protecció enfront de l'assetjament.

⁵ Veure Annex 5 Presentació de Queixa a la CPA

L'empresa també està obligada a adoptar mesures tendents a garantir els drets anteriors. Aquestes mesures hauran de ser proposades per la CPA i negociades posteriorment amb la representació de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.

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

- D'una banda, ha de garantir els drets laborals que s'han indicat en l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut dels treballadors i en el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.

- 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 i 16 de la Llei, entre d'altres).

4. 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:

✓ Mesures preventives i correctores: la prevenció de l'assetjament es pretén aconseguir a través de les mesures plantejades més endavant.

✓ 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.

5. Impulsar accions informatives i formatives sobre la prevenció de l'assetjament laboral.

Les Responsabilitats:

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

La vigilància i el control del compliment empresarial de les normes correspon, en via administrativa, a la Inspecció de Treball, i, en via judicial, als òrgans judicials laborals o penals.

-El superior jeràrquic

- Proporcionar informació i assessorament sobre aquest procediment i la resolució de les queixes d'assetjament. Assessorar el demandant a l'hora de formalitzar el model de petició d'intervenció de la CPA i facilitar-ne la tramitació.
- Donar suport a la cultura institucional de respecte a la dignitat de l'individu.
- Mostrar un comportament conseqüent i vetllar perquè el personal al seu càrrec tingui comportaments acceptables.
- Implantar les mesures cautelars i/o correctores pertinents.

- Representants de les persones treballadores

Han de proporcionar informació i assessorament sobre aquest procediment i la resolució de les queixes d'assetjament. Assessorar el demandant en la formalització del model de petició d'intervenció de la CPA i facilitar-ne la tramitació.

També han de col·laborar amb la Direcció/Gerència en la tasca de vigilància i control de les mesures adoptades per evitar la repetició d'aquestes situacions.

- Els treballadors

- Assumir la cultura institucional per la dignitat a la feina i tenir comportaments conseqüents.
- Comunicar les situacions de possible assetjament que observin o pateixin al seu entorn.
- Participar en la investigació dels fets quan els ho demanin, i aportar la informació de què disposin.
- Col·laborar amb les intervencions de la CPA i en l'execució de les mesures adoptades, tot respectant la confidencialitat i la privacitat de les dades.

S'ha de potenciar un paper actiu de les persones treballadores en la garantia de la tolerància zero davant l'assetjament. Els treballadors i treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat entorn del tema, i a garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers als altres que no siguin ofensius. Al mateix temps, poden impedir l'assetjament si deixen clar que

troben certs comportaments inacceptables i donen suport a aquells companys i companyes que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.

9-INFORMACIÓ I DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

- Amb la finalitat de garantir una prevenció eficaç dels comportaments d'assetjament, es procedirà a la divulgació d'aquest protocol en tots els nivells de l'empresa, i se'n facilitarà una còpia a totes les persones que treballen en ella.
- Anar realitzant formacions preventives a tots els treballadors sobre conductes i estereotips típics d'assetjament.
- En el procés de formació i informació del personal de nova incorporació, s'informarà de l'existència d'aquest protocol i se'n facilitarà també una còpia a la persona que s'incorpora.
- En tot cas, s'informarà a les persones treballadores, de forma clara i concisa, de les seves funcions i de les activitats que han de portar a terme, dels objectius i dels recursos de què disposaran per assolir-los.
- Es fomentarà la transparència i el desenvolupament de la comunicació interna com a instruments d'aprenentatge i transferència del coneixement, evitant la retenció de la informació.
- El servei de Prevenció de Riscos Laborals promourà que es facin enquestes d'avaluació i detecció de riscos psicosocials. En aquesta línia, elaborarà estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a l'organització, també indicadors per valorar aquesta problemàtica i el seu impacte en la salut de les persones i en l'eficàcia de l'organització.
- Es mantindrà i s'actualitzarà de forma periòdica aquest protocol.

10- PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

- Principis rectors i garanties del procediment

- ✓ Respecte i protecció a les persones: es procedirà amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències es duran a terme amb la major prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable

per aquest motiu. Els implicats podran ser assistits per algun representant o assessor en tot moment durant el procediment.

✓ **Confidencialitat**⁶: les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de mantenir una estricta confidencialitat i no han de transmetre ni divulgar informacions a què tinguin accés amb motiu de la investigació. L'incompliment d'aquest deure comportarà que s'adoptin les mesures disciplinàries corresponents.

✓ **Diligència**: la investigació i la resolució de la queixa es portaran a terme sense demores i en el mínim de temps possible.

✓ **Contradicció**: el procediment garanteix una audiència imparcial i un tracte just per totes les persones afectades. Tots els que intervinguin han de buscar de bona fe la veritat i l'aclariment dels fets denunciats.

✓ **Restitució de condicions laborals**: si l'Assetjament s'ha concretat en el menyscabament de les condicions laborals de la víctima, l'empresa la restituirà en les condicions anteriors a l'assetjament, si la víctima així ho sol·licita.

✓ **Protecció de la salut**: l'empresa adoptarà les mesures pertinents per garantir el dret a la salut dels treballadors afectats (per exemple: ajut psicològic, protecció de la víctima o d'altres ajuts necessaris per facilitar la seva total recuperació i rehabilitació). Aquest tipus de mesures hauran de comptar sempre amb el consentiment de la víctima, i s'hauran de comunicar a l'instructor per fer-les constar a l'expedient.

✓ **Prohibició de represàlies**: es prohibeixen expressament les represàlies i/o actes discriminatoris contra els denunciants, testimonis i participants en general de la investigació. L'empresa adoptarà les mesures disciplinàries pertinents si constata l'existència de represàlies d'aquest tipus. L'empresa adoptarà també mesures disciplinàries en aquells casos de falses denúncies en què el resultat de la investigació manifesti la inexistència d'assetjament, sempre que s'hagi pogut constatar una actuació de mala fe per part del demandant.

✓ **Garanties jurídiques**: si en finalitzar el procediment s'acredita l'existència d'assetjament, la direcció proporcionarà assessorament jurídic a la víctima i/o a les persones que han intervingut en el procediment en cas que l'assetjador decideixi emprendre accions judicials contra elles.

-Pautes d'actuació per a l'atenció a persones que pateixen assetjament

⁶ Veure Annex 6 fitxa signatura de Confidencialitat

Les pautes d'actuació son aplicables a qualsevol intervenció, tenen a veure amb aspectes com ara la prevenció, la coordinació, els procediments o els espais en els quals es du a terme aquesta atenció.

Existeixen uns estàndards o criteris comuns per a totes les atencions i actuacions, i n'existeixen d'específics segons el tipus de situació d'assetjament.

- **Estàndards comuns**

1- Sobre l'atenció a les persones que hi intervenen:

- Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i han de ser garantits.
- La persona que pateix assetjament ha de tenir una persona de referència.
- En primer terme, fer una escolta activa i proactiva.
- Informar de manera clara i comprensible de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les possibles vies de resolució de la situació d'assetjament que pateixen o que estan en risc de patir.
- Acompanyar les persones en l'expressió i aclariment de la situació viscuda, personalitzant l'atenció a partir de la comprensió de la seva demanda, la valoració de les seves expectatives i el respecte dels seus ritmes.

Aquesta atenció ha de ser integral i ha de tenir en compte la diversitat entre les persones afectades i les especificitats de l'assetjament.

- Defugir la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives.

Cal facilitar nous elements en el discurs que ajudin a la reformulació i a la reflexió conjunta. Cal evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.

-Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que es pugui donar un rebuig als recursos oferts.

-Valorar si escau la derivació a d'altres serveis o recursos

- Assessorar, tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix assetjament.

2-Sobre l'entorn i l'espai per a l'atenció:

- Facilitar un espai d'atenció personalitzada adequat, confortable, que permeti la confidencialitat, l'expressió de sentiments, que ofereixi un clima de confiança suficient per a la lliure expressió del relat, de les emocions i ofereixi també seguretat.
- Facilitar uns espais adequats per evitar que les atencions siguin visibles a terceres persones.
- Evitar la coincidència amb la persona presumptament autora dels fets.
- Evitar interrupcions.
- **Estàndards específics:**
 - Valorar l'estat emocional de la persona assetjada i si hi ha risc per a la seva seguretat o per a la seva salut, i oferir-li el servei de vigilància de la salut.
 - Informar-la de tot el procediment i oferir-li assessorament legal.
 - Mantenir especial sensibilitat i respecte a les persones, per tal com es treballa amb informació seva privada i íntima.
 - Fer saber a la persona assetjada que no està sola i que el que ha passat no és culpa seva.
 - Deixar el temps que necessiti la persona assetjada per prendre les seves pròpies decisions.
 - Abstenir-se de valoracions i prejudicis. No emetre judicis sobre les persones o accions i defugir estereotips i estigmatitzacions.
 - No imposar un ritme estricte. Respectar les dificultats per expressar-se i per parlar que tinguin la víctima i tots els implicats, generant confiança i protecció. Facilitar l'expressió d'emocions.
 - Ser flexible i pacient.
 - No utilitzar frases fetes.
 - Transmetre que les reaccions i dificultats que té són normals.
 - Considerar la necessitat d'assessorament.
 - Oferir informació de caràcter opcional sobre recursos socials i de suport que poden ser útils a la persona assetjada

10.1. Mesures Cautelars

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

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

La implementació d'aquestes mesures haurien de ser acceptades per la persona assetjada. A tall d'exemple, algunes mesures cautelars habituals són: el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball, teletreball o el permís retribuït..., però, en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades.

Però també, l'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest Protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, protecció, recuperació i reparació adequada i evitar la **victimització secundària (o revictimització)**.

10.2. Mesures preventives

Les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa mesures preventives que han d'ajudar a combatre el risc de patir situacions d'assetjament, com per exemple, la formació i la informació.

Cal proporcionar informació i formació respecte què es pot considerar una situació d'assetjament evitant que, per desconeixement, s'estigui actuant amb comportaments discriminatoris que poden ser objecte de sanció. S'ha de difondre i posar a l'abast de la plantilla la normativa relacionada amb la prevenció

d'assetjament, utilitzant tots els canals habituals de comunicació, i s'ha de vetllar per mantenir un entorn de treball segur i saludable.

Com a mesura preventiva és fonamental tractar amb respecte totes les persones amb les quals s'interacciona i requerir el mateix tracte per part dels altres, informant sobre els comportaments o actituds que resulten ofensius i que atempten contra la dignitat, intimitat o integritat, i sol·licitant de forma directa el cessament d'aquestes conductes.

11- VIES DE RESOLUCIÓ

En el cas que es produeixi una situació d'assetjament a l'empresa, hi ha dues vies de resolució: interna i externa.

Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

La via interna, en el marc de la mateixa empresa, es fonamenta en dos grans objectius:

-D'una banda, la definició de procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries.

-D'altra, la definició i l'establiment de mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament.

Per aconseguir aquest objectiu, i com estableix l'article 48 de la LOIEDH i l'art. 33 de la LIEDH, totes les empreses han de disposar d'un protocol per fer front a les situacions d'assetjament.

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial.

11.1. La via interna: el procediment

La via interna consta de tres fases per a la intervenció:

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de **denúncia interna**⁷ i investigació, si escau.

⁷ Veure Annex 7 Presentació de Denúncia Interna

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta segona fase és investigar exhaustivament els fets a fi d'emetre un informe vinculant sobre les evidències o no d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció.

La persona de referència vetllarà per resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

--Informar a aquesta persona que el seu comportament és contrari a la cultura i a les normes de l'organització.

--Informar de les conseqüències de continuar amb la seva actitud.

--Comunicar-li que malgrat la naturalesa de la conversa sigui informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

Fase 3: Resolució

L'objectiu d'aquesta tercera i última fase és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació⁸.

El procediment intern de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

La comunicació, la pot fer la persona afectada o qualsevol persona/es que adverteixin una conducta d'assetjament. La denúncia únicament la pot fer la persona afectada.

Quan els intents per solucionar el problema de manera extraoficial s'han rebutjat i/o quan el resultat ha estat insatisfactori, o no són recomanables per la gravetat de la situació, aleshores cal iniciar un procés de denúncia interna i d'investigació. En aquests processos el principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament sexual i/o per raó de sexe ha infringit el protocol de l'organització. Si és així, cal respondre de manera contundent i conseqüent seguint els següents 5 passos que estableix el protocol:

1) Estadi inicial -denúncia interna (veure Annex 7)

El primer pas que es posa en marxa en el procés és la comunicació dels fets a l'òrgan o persona designada en el protocol, que pot ser o no la persona de referència. Les tasques que es duran a terme en aquesta fase són les de garantir

⁸ Veure Annex 8 Model d'informe de conclusions de la CPA

que la persona que comunica els fets a l'empresa presenta formalment una denúncia interna (si encara no ho ha fet).

També s'ha d'informar a la persona denunciada del contingut de les acusacions, s'ha d'establir els termes de referència de la investigació (qui assumirà la instrucció del cas, etc.), s'ha de comunicar a la persona denunciant i a la persona denunciada com es portarà a terme la instrucció i qui la farà. I, per últim, també s'ha d'informar, en el cas que no formin part de l'òrgan designat, als delegats/des del servei de prevenció de riscos laborals i als representants/es de les persones treballadores.

En el supòsit que una persona víctima d'assetjament no vulgui fer visible la seva situació i/o no vulgui presentar denúncia per tal de preservar l'anonimat, sempre que existeixin indicis d'assetjament, i sota la demanda de les persones de referència designades i formades per realitzar aquesta funció i/o de les persones que integren la comissió d'investigació, l'Empresa, preveu una investigació d'ofici, que durà a terme la comissió d'investigació.

2) Instrucció del procediment

La persona o òrgan que assumeixi la instrucció dels fets pot o poden ser de l'interior de l'organització, o poden ser externs. Si son òrgans interns, seran els que formen la CPA; juntament, si escau, s'hi pot incorporar personal intern o extern addicional i formar així la **Comissió d'Investigació d'Assetjament (CIA)**. Les funcions d'aquestes persones que assumeixin la instrucció seran:

1. Analitzar la documentació d'entrada tipus queixa o denúncia
2. Entrevistar-se amb la persona que denuncia (que pot estar acompanyada per la persona de referència o per un tercer company/a).
3. Entrevistar els/les possibles testimonis i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés.
4. Entrevistar-se amb la persona denunciada (que pot estar acompanyada per la persona de referència o per un tercer company/a).

La instrucció ha de tenir una síntesi dels fets i ha d'acabar amb una decisió que ha de ser un informe vinculant.

5. L'informe vinculant ha d'incloure també una síntesi de les actuacions que s'han realitzat en la instrucció (a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, etc.) i a quines conclusions s'ha arribat. Aquest informe s'ha de fer arribar a Direcció o a la persona designada per a comunicacions entre empresa i la Comissió d'Investigació

6. L'informe vinculant s'ha de remetre a direcció de l'empresa o a la persona designada per a comunicacions entre empresa i la CIA. El mateix informe ha d'incloure uns indicadors de seguiment del conflicte que seran tractats, en posterioritat per la CPA. Si escau, la informació extreta dels indicadors de seguiment es podrà traslladar com a informació al Ple de la corporació, vetllant per la protecció de dades en tot moment.

3) Mesures cautelars de protecció

Durant el procés d'instrucció, caldrà considerar si s'ha d'emprendre alguna mesura cautelar per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la queixa i la persona presumptament assetjadora i facilitar suport i assessorament si és necessari.

4) Avaluar les proves i prendre decisions

El protocol defineix a qui s'adreça l'informe d'investigació i qui pren les decisions (gerència). És important remarcar que la persona que fa la denúncia interna només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona presumptament assetjadora provar l'absència de discriminació.

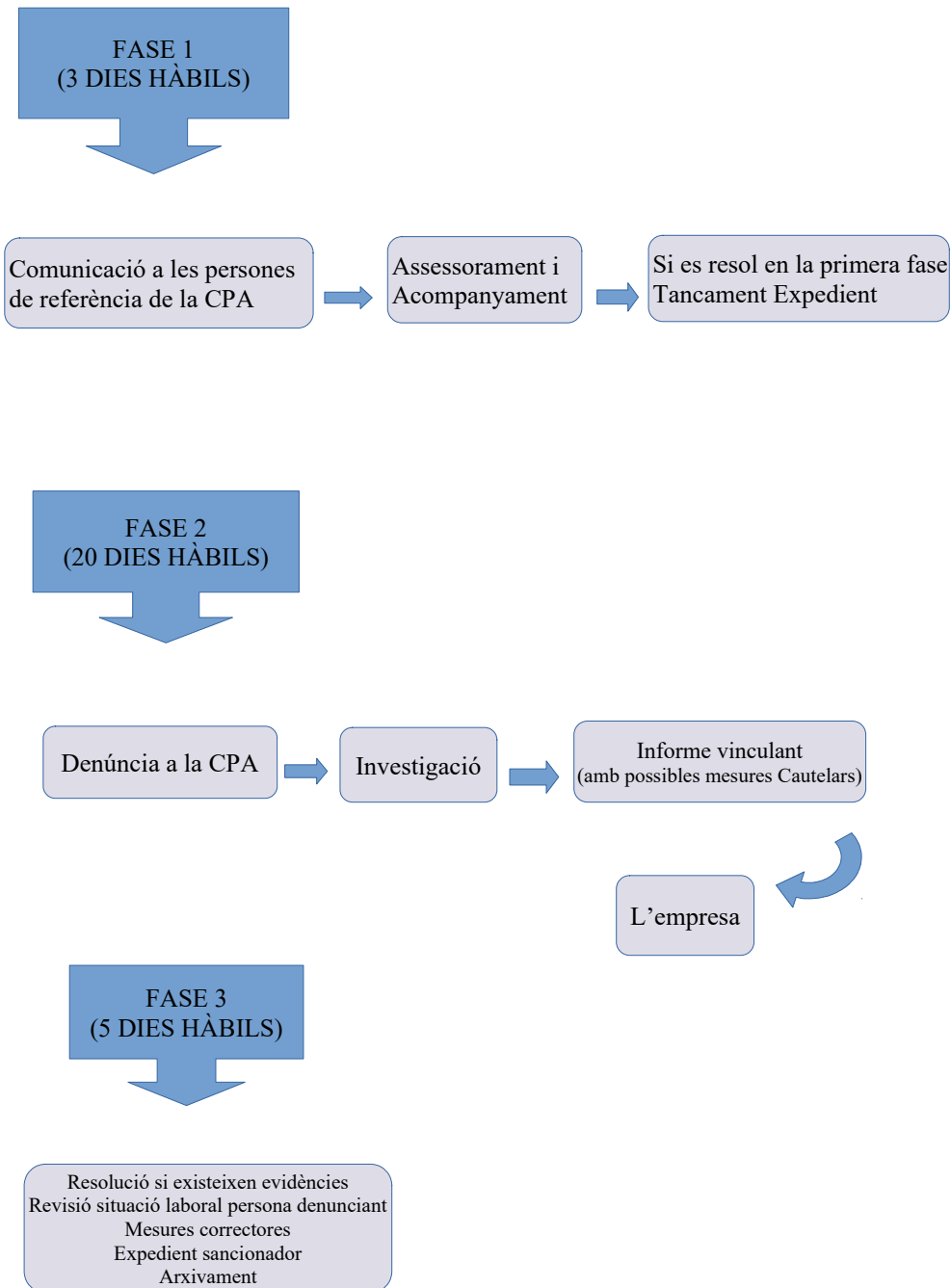
Si a l'informe d'investigació els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, s'haurà de:

- Decidir sancions i altres mesures disciplinàries que s'imposaran a la persona assetjadora.
- Identificar 3 les possibles vies de resolució per solucionar la situació.
- Preparar un informe escrit i comunicar el resultat a les parts incloent una síntesi dels fets.

5) Informar del resultat i del dret a recórrer si el resultat no és satisfactori

S'informarà la persona que ha presentat la denúncia interna de les accions disciplinàries que es prendran (accions correctives, canvis, sancions, etc). Per altra

banda, també s'informarà del dret a recórrer en el cas que no s'aconsegueixi el resultat desitjat⁹.



⁹ Veure Annex 9 - Vies de resolució externes

12-ANNEXOS

Annex 1

Algunes conductes d'assetjament sexual

1. El contacte físic deliberat i no sol·licitat, o un apropament físic excessiu i innecessari.
2. Comentaris o gestos repetits de caire sexual relatius al cos, l'aparença o l'estil de vida.
3. Trucades telefòniques, cartes o missatges de correu electrònic de caire ofensiu.
4. La persecució reiterada i ofensiva contra la integritat i la indemnitat sexual.
5. L'exposició o exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit, no consentides i que afecten la integritat i indemnitat sexual.
6. Preguntes o insinuacions sobre la vida privada que afecten la integritat sexual.
7. Bromes o proposicions sexualment explícites que afecten la integritat i la indemnitat sexual.
8. Petició de favors sexuals, incloses totes aquelles insinuacions o actituds que associen la millora de les condicions de treball o l'estabilitat i continuïtat a la feina a l'aprovació o denegació d'aquests favors.
9. Qualsevol altre comportament que tingui com a causa o com objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació del treballador o la treballadora per raó del seu sexe.
10. Qualsevol agressió sexual.

Annex 2

Alguns exemples d'assetjament per raó de sexe

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, presentem alguns comportaments susceptibles de ser identificats d'assetjament per raó de sexe dins l'àmbit laboral, entre d'altres:

1. Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona/un home LGTBI+
2. Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
3. Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones/homes
4. Utilitzar humor sexista.
5. Menystenir la feina feta per les dones/homes
6. Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
7. Tenir actituds condescendents o paternalistes
8. Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe
9. Fer xantatge sexual per raó de sexe
10. Fer assetjament ambiental per raó de sexe

Annex 3

Alguns exemples d'Assejament per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

1. Mostrar conductes discriminatòries pel fet de ser gai, lesbiana o home o dona transsexual.
2. Negar les possibilitats de promoció degut a l'orientació sexual o raó de gènere.
3. Negar un lloc de treball per raó d'orientació sexual o perquè la persona sigui transsexual.
4. Denegar arbitràriament els permisos als qual té dret (matrimoni, excedències, maternitat, paternitat, etc.)
5. En matèria de prevenció de riscos, parlar de persones gais, lesbianes, bisexuals i transsexuals en general com a grups de risc de transmissió de la sida.
6. Ús de humor sexista sobre persones gais, lesbianes, bisexuals i transsexuals.
7. Ridiculitzar les persones gais, lesbianes, bisexuals i transsexuals estereotipant-les en professions específiques.
8. No deixar que la persona que està en procés de reassignació sexual o que ja ha finalitzat aquest procés faci servir els vestuaris i els serveis propis del seu nou gènere.

Annex 4

Les 45 conductes d'assetjament psicològic de Heinz Leymann D'acord amb els treballs de Leymann, en els casos d'assetjament es donen un seguit de comportaments hostils de forma reiterada, freqüent i continuada en el temps, focalitzats i amb una clara intenció de fer mal.

Els 45 que s'observen més sovint són:

A) Activitats d'assetjament dirigides a reduir les possibilitats de la persona assetjada de comunicar-se de forma adequada amb els altres, inclòs l'assetjador mateix.

1. L'assetjador no permet a la persona assetjada la possibilitat de comunicar-se.
2. Interromp contínuament la persona assetjada quan parla.
3. Els companys no deixen que s'expressi.
4. Els companys l'increpen i l'insulten en veu alta.
5. Es produeixen atacs verbals de crítica de feines que ha realitzat.
6. Es produeixen crítiques cap a la seva vida privada.
7. S'atemoreix la víctima amb trucades telefòniques.
8. Se l'amenaça verbalment.
9. Se l'amenaça per escrit.
10. Es rebutja el contacte amb la víctima (s'evita el contacte visual, mitjançant gestos de rebuig, desdeny o menyspreu, etc.).
11. Se n'ignora la presència. Per exemple, adreçant-se exclusivament a tercers (com si no hi fos o no existís).

B) Activitats d'assetjament per evitar que la persona assetjada tingui la possibilitat de relacionar-se socialment.

12. No es parla mai amb la víctima.
13. No es deixa que s'adrexi a ningú.
14. Se li assigna un lloc de treball que l'aïlla dels seus companys.
15. Es prohibeix als seus companys que parlin amb aquesta persona.
16. Es nega la presència física de la víctima.

C) Activitats d'assetjament adreçades a desacreditar o impedir que la persona assetjada mantingui la seva reputació personal o laboral.

17. Es calumnia la víctima.

18. L'assetjador fa córrer tafaneries i rumors sobre la víctima.
19. Es ridiculitza la víctima.
20. S'atribueix a la víctima un trastorn mental.
21. S'intenta forçar un examen o diagnòstic psiquiàtric.
22. S'inventa una suposada malaltia de la víctima.
23. Se n'imiten els gestos, la postura, la veu i el tarannà, per ridiculitzar-los.
24. Se n'ataquen les creences polítiques o religioses. 25. Es fa burla de la seva vida privada.
25. Es fa burla dels seus orígens o de la seva nacionalitat.
26. Se l'obliga a fer un treball humiliant.
27. Es fa seguiment, anotacions i registre inequitàtivament de la feina de la víctima en termes malintencionats.
28. Es qüestionen o contesten les decisions preses per la víctima.
29. S'insulta la víctima en termes obscens o degradants.
30. S'acorrala sexualment la víctima amb gestos o proposicions.

D) Activitats d'assetjament adreçades a reduir l'ocupació i el treball efectiu de la persona assetjada mitjançant el descrèdit professional.

31. No s'assigna cap tasca a la víctima.
32. Se la priva de qualsevol ocupació i es vetlla perquè no pugui trobar cap tasca per ella mateixa.
33. Se li assignen tasques totalment inútils o absurdes.
34. Se li assignen tasques noves sense parar.
35. Se li assignen tasques molt inferiors a la seva capacitat o competència professional.
36. S'obliga la víctima a executar treballs humiliants.
37. Se li assignen tasques que exigeixen una experiència superior a les seves competències professionals.

**E) Activitats d'assetjament que afecten la salut física o
psíquica de la persona assetjada.**

38. Se l'obliga a dur a terme treballs perillosos o especialment nocius per a la salut.
39. Se l'amenaça físicament.
40. S'agredeix físicament la víctima, però sense gravetat, a títol d'avertiment.
41. Se l'agredeix físicament, però sense contenir-se.
42. Se li ocasionen voluntàriament despeses amb intenció de perjudicar-la.
43. S'ocasionen desperfectes en el lloc de treball o en el domicili de la víctima.
44. S'agredeix sexualment la víctima.

Annex 5

PRESENTACIÓ DE QUEIXA A LA CPA

A la Comissió per la Prevenció de l'Assetjament (CPA)

DADES PERSONALS DE QUI PRESENTA LA QUEIXA

Nom i cognoms:

Departament/Secció:

Lloc on es desenvolupa la situació denunciada:.....

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Domicili a efectes de notificació:.....

FETS

Descripció de la situació que genera la queixa, indicant-hi:

- . El nom de la persona (o persones) que està patint la presumpta situació d'assetjament.
- . Descripció cronològica dels fets des dels seus inicis.
- . Persones implicades (agressor i/o col·laboradors).
- . Concreció de dates, hores, persones que hi eren presents, etc.
- . Actuacions i passos que s'han fet per solucionar el conflicte.
- . Aportació de proves documentals i testimonis (si se'n tenen).

A efectes de constatar els fets indicats, sol·licito que aquesta Comissió contacti amb aquestes persones en qualitat de testimonis:

.....
.....
.....



Annex 6 CONFIDENCIALITAT

Les persones que intervenen durant tot el procediment d'actuació en vers una denuncia d'Assetjament tenen la obligació de mantenir una estricta confidencialitat. No es divulgaran i ni es transmetran informacions a que es tinguin accés amb motiu de la investigació.

L' incompliment d'aquest deure comportarà que s'adoptin les mesures disciplinàries corresponents.

Nom i cognoms de la persona que intervé en la investigació:

Càrrec laboral

Signatura,

Annex 7
PRESENTACIÓ DE DENÚNCIA INTERNA

A la representació dels treballadors

A la direcció de l'empresa

A la Comissió per la Prevenció de l' Assetjament (CPA)

DADES PERSONALS I DESCRIPCIÓ DELS FETS:

Nom i cognoms:.....

Nom i cognoms de la persona assetjadora:.....

Posició de la persona assetjadora:

Lloc on es desenvolupa la situació denunciada:.....

Dates dels fets:

Freqüència dels fets

Durada dels fets:

Detall dels fets:.....

.....
.....
.....
.....

Testimonis:

.....
.....
.....
.....
.....
.....



**MODEL D' INFORME DE CONCLUSIONS DE LA Comissió de Prevenció
d'Assetjament**

Núm. d'expedient: _____ / _____

Valls, _____ de _____

Sr. /Sra. _____ com a
instructor/a del cas i membre de la CPA.

Sr. /Sra. _____ com a
membre de la CPA.

Sr. /Sra. _____ com
a membre de la CPA.

Com a membres de la Comissió per la Prevenció de l'Assetjament (CPA),
informen:

1r. Antecedents del cas, denuncia i circumstàncies:

2n. Resum de les diligències practicades, arguments de les parts, testimonis i
proves.

3r. Relació dels fets que resultin acreditats segons la CPA.

4t. Conclusions (indicant-hi possibles agreujants).

5è. Proposició de mesures.

Signatures,

Annex 9

VIES DE RESOLUCIÓ EXTERNES

Són la via administrativa (inspecció de treball) i la via judicial .

A).-**La Via administrativa**, la inspecció de treball, la finalitat consistirà en investigar quin ha estat l'actuació del Consell Comarcal davant dels coneixements d'uns fets d'assetjament.

B.-**La Via Judicial Jurisdicció laboral i la jurisdicció penal** . Jurisdicció Laboral la llei 36/2011 , reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica per a la tutela dels drets fonamentals i llibertats públiques, amb aquest procediment judicial es podrà incloure dins dels termes següents:

-Reclamar l'existència o no de vulnerabilitat de drets fonamentals i llibertats públiques.

-Ordenar la cessació immediata de l'actuació contrària a drets fonamentals i llibertats públiques o si s'escau , la prohibició d'interrompre una conducta o obligació de realitzar una activitat omesa, quan una o una altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.

-Restablir la persona demandant en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omisió del subjecte responsables, inclosa la indemnització que pugui pertocar.

També es possible que la persona assetjada, al·legant la submissió a una situació d'assetjament , sol·liciti l'extinció de la relació laboral en l'exercici de l'art 50 TRTLET .

En la Jurisdicció Penal pot ser constitutiu de delictes l' Assetjament Laboral . Està tipificat com a delictes en l'art 184 del Codi Penal. El qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer, 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 ser castigat, com autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o una multa de sis a 10 mesos. Si el culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de



superioritat laboral, docent o jeràrquica o amb l'anuncia exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de 10 a 14 mesos .

Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de 10 a 14 mesos en els casos que preveu l'apartat 1 , i de presó de sis mesos a un any en els casos que preveu l'apartat 2 d'aquest article.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Consell Comarcal de l'Alt Camp. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 2FA6AD202B0F4D2E9C498A87581413 i data d'emissió 30/05/2023 a les 10:01:28

Relació de signants del document

MARIA ELISABETH BALDOR ABRIL - DNI ** (SIG) el dia 16/05/2023 a les 13:17:47

Núria París Fortuny - DNI ** (TCAT) el dia 16/05/2023 a les 13:18:21

Núria Miralles Ibañez - DNI ** (SIG) el dia 16/05/2023 a les 13:24:12

Mateu Montserrat Miquel - DNI ** (SIG) el dia 16/05/2023 a les 13:59:45

Francesc Jofré Vallvé - DNI ** (SIG) el dia 17/05/2023 a les 11:47:25

Lurdes Quintero Gallego - DNI ** (SIG) el dia 18/05/2023 a les 09:20:07

MARINA RAÑE PIÑANA - DNI ** (SIG) el dia 18/05/2023 a les 09:21:34

JORDI GARCIA VENTURA - DNI ** (SIG) el dia 18/05/2023 a les 09:22:44

MARIA TERESA PUJOL PUJOL - DNI ** (SIG) el dia 18/05/2023 a les 13:39:45