

LA PAERIA



Ajuntament de Lleida

Aprovat per l'Ajuntament Ple
en sessió de data 23 de desembre de 2025
En dono fe,
El secretari general de l'Ajuntament de Lleida,

LA PAERIA



Ajuntament de Lleida

Proposta de Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual o per raó del sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de l'Ajuntament de Lleida i dels seus Ens dependents.



ÍNDEX

1. Preàmbul	4
2. Objectius	9
3. Principis d'actuació	10
4. Àmbits d'aplicació	11
4.1 Àmbit subjectiu d'aplicació	11
4.2 Àmbit objectiu d'aplicació	12
4.3 Àmbit territorial d'aplicació	16
4.4 Àmbit temporal d'aplicació	17
5. Mesures de prevenció	17
5.1 Mesures d'informació i sensibilització	17
5.2 Mesures de formació	18
5.3 Mesures de detecció	19
5.4 Persones Trans	19
6. Mesures de reparació integral	19
6.1 Mesures d'acompanyament, valoració i protecció	19
7. Drets de les persones implicades	20
7.1 Drets de la víctima	20
7.2 Drets de la persona contra la qual es presenta la informació, queixa o denúncia	21
8. Figures d'assistència, assessorament i actuació	21
8.1 Persones de referència	21
8.2 Comissió Tècnica d'Investigació	22
9. Procediment General d'Actuació	23
9.1 Intervenció	24
9.2 Fase 1. Comunicació i assessorament	25
9.3 Fase 2. Preliminar-Mediació	26
9.4 Fase 3. Denúncia interna i investigació	27
9.5 Fase 4. Resolució	31
9.6 Mesures Provisional	31
9.7 Mesures comunitàries	32
9.8 Mesures d'acompanyament i de reparació integral. Opcions A/B	32



Ajuntament de Lleida

10. Règim disciplinari i Accions penals	33
11. Implementació del protocol	33
12. Seguiment, avaluació i revisió del protocol	34
12.1 Seguiment i avaluació	34
12.2 Aplicació i revisió del protocol	35
13. Marc normatiu i fonts de referència consultades.....	35
Annex 1. Definició de conceptes	38
Annex 2. Circuit d'actuació Fase 3. Denúncia.....	42
Annex 3. Model de queixa / denúncia interna	43
Annex 4. Document de confidencialitat de la Comissió Tècnica d'Investigació	45
Annex 5. Document de confidencialitat persones entrevistades	46
Annex 6. Declaració de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament. .	47



1. PREÀMBUL

La violència sexual, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere atempten contra els drets humans. L'Ajuntament de Lleida assumeix el compromís i la responsabilitat de prevenir-ne l'aparició i de fer-ne un abordatge integral, desenvolupant totes les intervencions necessàries per erradicar-los i per no tolerar-los quan ocorrin, actuant sempre amb la diligència deguda i garantint el dret a la reparació de les persones afectades.

Atès que rebre un tracte respectuós i digne, amb igualtat i sense cap mena de discriminació ni de violència és inherent als drets laborals i a la salut en el treball, aquest protocol recull les actuacions per prevenir, detectar i actuar contra les situacions de violència sexual, incloent-hi l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, que es puguin produir a l'Ajuntament de Lleida.

Diversos estaments internacionals s'han pronunciat en contra d'aquestes violències. L'Organització Internacional del Treball (OIT), ja l'any 1958, va impulsar el Conveni núm. 111, el qual 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 l'OIT de 1985 denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.

El Conveni 190 de l'OIT sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball (2019) estableix, en l'article 2.1, el principi de protegir les persones treballadores en el món del treball, amb la inclusió del personal assalariat, tal com els defineixen la legislació i la pràctica nacional i també les persones que treballen, sigui quina sigui la seva situació contractual, les persones en formació, l'alumnat en pràctiques, els treballadors acomiadats, els voluntaris i els individus que exerceixen algun tipus d'autoritat, les funcions o les responsabilitats d'un ocupador.

Les Nacions Unides han recollit en diferents conferències mundials l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El juliol de 1985, a la Segona Conferència Mundial de les Dones, celebrada a Nairobi, es va demanar als governs que adoptessin mesures per evitar l'assetjament sexual als llocs de treball, i a la Quarta Conferència Mundial de les Dones, celebrada a Beijing el 1995, l'assetjament i la intimidació sexual a la feina es van definir com un àmbit de la violència contra les dones.

A la Unió Europea, han estat diverses les resolucions i directives que han abordat aquestes violències. El 1987 es 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 la discriminació sexual que comporta, en consonància amb la construcció teòrica elaborada pel dret internacional. 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, inclòs el codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual, constitueix la norma europea de desenvolupament en matèria preventiva sobre aquesta matèria.



Ajuntament de Lleida

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, assenyala que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe al lloc de treball quan es produeixi un comportament no desitjat relatiu al sexe amb el propòsit d'afectar la dignitat d'una persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, ofensiu o molest, especialment si la víctima rebutja aquest comportament o la seva acceptació s'utilitza 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 de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en l'ocupació, disposa 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. Aquesta forma de discriminació es produeix no només al lloc de treball, sinó també en el context de l'accés a l'ocupació, a la formació professional i a la promoció. Per tant, s'ha de prohibir i ha d'estar subjecta a sancions efectives, proporcionades i dissuasives. Finalment, cal dir que el Parlament Europeu ha dictat la Resolució de 24 de maig de 2012, sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa, amb l'objectiu de promoure i protegir el gaudiment dels drets humans de les persones lesbianes, gais, bisexuals i trans. Així mateix, en el marc de l'Estratègia per la igualtat de las Persones LGBTIQ 2020-2025, es fan recomanacions per a l'eliminació de l'assetjament en l'àmbit laboral per mitjà de la negociació col·lectiva, incidint en comportaments i pràctiques inacceptables dirigits a persones per raó del seu sexe o gènere.

A l'Estat espanyol, la Constitució espanyola propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític, i diu que correspon als poders públics promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de la persona i dels grups on s'integra siguin reals i efectives, remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud, i facilitar la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural o social.

La Constitució expressa que la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat i el respecte a la llei i als drets dels altres són fonaments de l'ordre polític i de la pau social, de la mateixa manera que ho són la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social; el dret a la vida i a la integritat física i moral, i també a no patir tractes degradants, i el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la imatge pròpia. D'altra banda, tothom té el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui haver-hi discriminació per raó de sexe. A més, es pot demanar la tutela de les llibertats i els drets reconeguts davant els tribunals ordinaris per un procediment basat en els principis de preferència i sumarietat i, si cal, a través del recurs d'empara davant el Tribunal Constitucional.

Cal esmentar diverses lleis estatals que recullen aquesta temàtica. Així, el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, recull el dret de les persones treballadores a la 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 enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Es considera un incompliment contractual l'assetjament per raó



Ajuntament de Lleida

d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a la persona titular de l'empresa o a les persones que hi treballen.

D'altra banda, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix les conductes d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, la discriminació per raó d'embaràs i de maternitat, la indemnitat davant represàlies per denunciar aquestes conductes; les mesures específiques per prevenir aquestes conductes, i els criteris d'actuació de les administracions públiques.

El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, estableix el dret dels empleats/des públics/ques a la dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe i tipifica com a falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi discriminació, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

Recentment, la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, amb l'objectiu de garantir i protegir integralment el dret a la llibertat sexual i erradicar totes les violències sexuals, en referència a la prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral, obliga les empreses a promoure les condicions laborals que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i per raó de sexe, i també les obliga a establir protocols i procediments específics de prevenció, i canals de denúncies o reclamacions de les persones que hagin pogut ser víctimes d'aquestes conductes. En el cas de les administracions públiques i llurs organismes vinculats o dependents, han de promoure la informació i sensibilització i oferir formació per a la protecció integral contra les violències sexuals al personal al seu servei, a les autoritats públiques i als càrrecs públics electes. La Llei també estableix que cal integrar la perspectiva de gènere en l'organització dels espais dels centres de treball per tal que resultin segurs i accessibles per a totes les persones treballadores.

En data 1 de març de 2023 s'ha publicat la Llei 4/2023 per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI, amb l'objectiu de desenvolupar i garantir els drets d'aquestes persones erradicant les situacions de discriminació per assegurar que es pugui viure amb plena llibertat. Estableix que les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, hauran de tenir en compte, en les polítiques d'ocupació, el dret de les persones a no ser discriminades per raó de les causes previstes en aquesta llei. Alhora que preveu que s'impulsin protocols que prevegin mesures de protecció davant de qualsevol discriminació per raó de les causes previstes en aquesta llei.

A Catalunya, l'Estatut d'autonomia disposa que les persones treballadores tenen dret a acomplir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones. Pel que fa al desplegament normatiu a Catalunya, el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, recull els drets del personal funcionari i expressa el dret ha ser tractats amb respecte, a la seva intimitat, a la consideració deguda a la seva dignitat i a rebre protecció i assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.



Ajuntament de Lleida

Les violències masclistes i LGBTI-fòbiques i les discriminacions que poden ocórrer en el lloc de treball també es recullen en diverses lleis catalanes. La Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, inclou l'àmbit laboral, en què es pot produir violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica 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, que pot adoptar les tipologies d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament sexual definides i integrades en aquest protocol.

Així mateix, la Llei tracta expressament les violències masclistes que es poden produir en l'àmbit de la vida política, incloent-hi les institucions i les administracions públiques, i estableix una responsabilitat exemplar en aquests casos: si són tolerades i no sancionades, esdevenen també una forma de violència institucional. A més d'incorporar com a estàndard 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 o per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o expressió de gènere— les institucions polítiques i les administracions han d'establir les sancions corresponents en llur règim disciplinari, les quals han d'ésser més greus en cas de discriminació múltiple.

Els protocols que s'estableixin per a la prevenció, detecció i actuació davant les situacions de violència masclista han d'incloure les mesures cautelars i les mesures de reparació adequades. La Llei també estableix que s'ha d'assegurar la independència i l'expertesa en violència masclista de les persones que condueixen la investigació, que s'han de proporcionar serveis d'assessorament i d'acompanyament a les víctimes i que s'ha d'impartir formació obligatòria en matèria d'igualtat de gènere i violència masclista, tant al personal de les administracions públiques, com a les persones que ocupen càrrecs d'elecció pública o de designació. Així mateix, s'estableix l'obligació del Govern de promoure i dur a terme actuacions de sensibilització i formació destinades al personal, als seus representants i als sindicats, destinades a difondre el dret de totes les treballadores i treballadors a ésser tractats amb dignitat i a no tolerar l'assetjament sexual ni l'assetjament per raó de sexe. A més, la Llei també recull la violència de segon ordre, consistent en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista.

Per la seva banda, la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals i per a erradicar 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. En l'àmbit laboral, poden ocórrer tant en la selecció o la promoció de personal com en el desenvolupament de les tasques, i la Llei estableix que constitueixen una infracció que ha d'ésser objecte d'investigació i, si escau, de sanció. La Llei també estableix la formació específica del personal responsable en la inspecció de treball i en la prevenció de riscos laborals, tant en el sector públic com en el privat, en continguts relacionats amb les discriminacions que poden patir les persones LGBTI i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.



Ajuntament de Lleida

Finalment, cal dir que la gravetat d'aquestes conductes les fa susceptibles de ser penades per la llei. El Codi penal estableix que qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a una tercera persona, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o 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, s'ha de castigar per l'autoria d'assetjament sexual. Aquest comportament s'agreuja si la persona culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les expectatives legítimes que pogués tenir en l'àmbit de la relació indicada, i també quan la víctima sigui especialment vulnerable, per motius d'edat, malaltia o per la seva situació

El 26 de maig de 2017 el Ple de l'Ajuntament de Lleida va aprovar el Protocol per a la prevenció, la detecció i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de l'Ajuntament de Lleida i els seus Ens dependents. Aquell protocol tenia una vigència de 4 anys i havia d'ésser revisat i posat al dia abans del seu venciment.

El II Pla d'Igualtat de gènere intern de l'Ajuntament de Lleida (2022-2026), incorpora un pla d'accions en matèria d'igualtat d'oportunitats. Una de les accions que inclou —marcada com a de prioritat alta— és l'adaptació del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació i expressió de gènere; actuació que va a càrrec del Departament de Recursos Humans, el Comitè de Seguretat i Salut i la Unitat Tècnica de Polítiques d'Igualtat. Al mateix temps, preveu altres accions complementàries derivades de l'aprovació del Protocol. Conseqüentment aquest nou Protocol dona compliment al II Pla d'Igualtat intern.

El Pla d'Actuació Municipal (PAM 2023-2027) de l'Ajuntament de Lleida és l'instrument estratègic i de planificació política que, amb una perspectiva a curt, mitjà i llarg termini, recull els objectius i línies d'actuacions prioritàries del mandat així com els passos per aconseguir-los. Per tant, podríem dir que el PAM és el full de ruta en l'estratègia política d'aquest govern municipal.

L'eix del PAM Lleida, la Ciutat amb Nom de Dona, declara que el govern municipal està compromès amb la construcció d'una societat justa i igualitària. El principi d'igualtat suposa tenir en compte que la neutralitat de gènere no existeix, perquè totes les accions polítiques poden tenir impactes diferenciats en dones i en homes que cal preveure i atendre. És per això que l'impuls de les polítiques feministes i la seva transversalitat són una estratègia primordial per transformar la societat. En aquesta línia és crea la figura de la Comissionada de l'Alcaldia per a les polítiques feminisme (DONA1), la Taula Interdepartamental per a la Transversalitat de les Polítiques Feministes (DONA2) i es proclama la tolerància zero i el compromís per erradicar les violències masclistes.

Assolir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones i combatre qualsevol tipus de discriminació és una prioritat d'aquest Ajuntament. Tant els estudis, com les legislacions, coincideixen a assenyalar que l'instrument més eficaç de tutela és la prevenció i la intervenció en els estadis més inicials, atès les dificultats que comporta la protecció a posteriori, i sobretot els efectes que tenen per a la salut de les persones que les pateixen. Per aquesta raó la prevenció és l'eix fonamental d'aquest protocol.



Aquest Protocol té el contingut següent:

- Defineix l'àmbit objectiu d'aplicació, característiques i comportaments constitutius d'assetjament sexual, per raó de sexe, l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- Concreta els àmbits subjectiu, temporal i territorial.
- Diferencia les mesures preventives (d'informació i sensibilització, formació i detecció) de les de protecció (suport, acompanyament i reparació integral).
- Enumera els drets de les persones implicades.
- Crea la figura de la persona de referència, en defineix les competències i funcions.
- Constitueix la Comissió Tècnica d'investigació.
- Determina el procediment general d'actuació i el circuit a seguir per les persones implicades.
- Incorpora annexes amb els models de denúncia interna i models de confidencialitat.

L'Ajuntament de Lleida —una vegada informada i facilitada la participació de la RLPT— presenta per a la seva aprovació, el següent Protocol per a la prevenció, la detecció i la resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de L'Ajuntament de Lleida i dels seus Ens dependents (en endavant Protocol).

2. OBJECTIUS

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació de l'Ajuntament de Lleida i els ens dependents en relació amb els casos d'assetjament sexual o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, a partir dels eixos de prevenció i reparació.

Els objectius específics són:

1. Elaborar estratègies de prevenció per erradicar aquestes conductes i millorar-ne la detecció quan ocorrin.
2. Crear circuits d'intervenció ràpids i eficients davant una denúncia relacionada amb les situacions descrites en l'apartat 4. Iniciar les actuacions administratives necessàries per abordar-la, investigar els fets i adoptar mesures cautelars o depurar possibles responsabilitats disciplinàries.
3. Establir les mesures d'acompanyament i de reparació a les persones afectades.
4. Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.
5. Garantir la seguretat, la integritat i la confidencialitat de les persones afectades i l'aplicació de mesures per a la protecció de la víctima.

L'aplicació d'aquest protocol es compatible amb el fet que les persones afectades o la mateixa Administració utilitzin les accions legals que considerin oportunes.



3. PRINCIPIS D'ACTUACIÓ

En l'aplicació d'aquest protocol cal seguir els principis següents:

- Principis administratius d'eficàcia, coordinació i participació.
- Principi de celeritat i diligència deguda: les intervencions derivades d'aquest protocol s'han de tramitar amb la màxima celeritat possible sense demores indegudes.
- Principi d'indemnitat: cap persona que denunciï o comuniqui una situació de les que descriu aquest protocol (en sigui afectada o testimoni) o que participi en el procediment d'investigació no ha de patir represàlies o violència de segon ordre, així com tampoc les han de sofrir les persones que donin suport a les víctimes.
- Principi de no-discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, raça, color de pell o ètnia, religió, llengua, edat, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Protecció de la intimitat i la dignitat de totes les persones implicades i garantia de suport en les diferents fases del procediment.
- Garantir la no repetició i la no revictimització.
- Principi de voluntarietat en l'elecció d'activar el protocol.
- Principi de perspectiva de gènere i d'interseccionalitat que consisteix a evitar la desigualtat que es produeix per la interacció de diversos eixos de desigualtat i opressió com ara l'edat, la classe, el sexe, la diversitat sexual, les creences religioses, o l'origen nacional i/o ètnic, entre d'altres.
- Principi de confidencialitat: l'obligació de confidencialitat s'estén a totes les parts que intervenen en el procediment. La informació generada i aportada en les actuacions en aplicació d'aquest protocol té caràcter reservat i només hi poden accedir les persones que intervinguin directament en la tramitació. Les dades relatives a la vigilància de la salut i la informació mèdica de caràcter personal estan subjectes al règim especial de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laboral; la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals.

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

- Qualsevol empleat públic té l'obligació de posar en coneixement dels superiors jeràrquics les conductes objecte d'aquest protocol quan en tingui coneixement.
- La persona afectada per un comportament constitutiu d'una conducta objecte d'aquest protocol pot instar les actuacions d'intervenció que se'n deriven i té dret a obtenir-ne una resposta. L'Administració té el deure de deixar constància per escrit de la sol·licitud, fins



Ajuntament de Lleida

i tot quan els fets s'hagin denunciat verbalment, així com de tots els passos que hi hagi durant el procés.

- Qualsevol responsable públic té l'obligació de tramitar les denúncies o sol·licituds d'intervenció que rebí en l'àmbit de la seva competència.

4. ÀMBITS D'APLICACIÓ

4.1 Àmbit subjectiu d'aplicació

El protocol és aplicable als diferents col·lectius que interactuen en l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Lleida:

- A. El personal de l'Ajuntament de Lleida i dels seus Ens dependents, sigui quina sigui la funció que exerceixen en l'organització, el seu nivell jeràrquic, vincle o relació contractual.
- B. Els membres de la Corporació, personal directiu i càrrecs eventuais.
- C. Les persones en pràctiques i becàries que prestin els seus serveis en l'àmbit de l'Ajuntament de Lleida i dels seus Ens dependents.
- D. El personal d'altres administracions que presti serveis en els centres de treball de l'Ajuntament de Lleida i dels seus Ens dependents.
- E. El personal d'empreses externes a l'Ajuntament de Lleida i dels seus Ens dependents, siguin proveïdores, col·laboradores, concessionàries o contractistes.
- F. Les persones no relacionades contractualment que siguin convidades a participar en algun acte de l'Ajuntament de Lleida i dels seus Ens dependents.

Els serveis públics prestats en l'àmbit educatiu, esportiu i de lleure (escoles municipals, Conservatori, Aula de teatre, escoles bressol ...) generen unes relacions interpersonals que han de ser objecte de regulació en un protocol específic.

Totes les empreses externes contractades per l'Ajuntament han de tenir aprovats procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones afectades; aquests procediments específics han d'incloure mesures preventives i procediments d'investigació de les denúncies. Al seu torn l'Ajuntament de Lleida ha de comunicar l'existència d'aquest protocol a les empreses externes contractades.

Quan es produeixi un cas d'assetjament sexual entre empleades i empleats públics i personal de col·lectius específics que tinguin una regulació pròpia d'aquesta matèria, o bé entre personal empleat públic que presti els seus serveis en empreses o entitats públiques i el personal propi d'aquestes, hi ha d'haver la comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes. La institució a la qual pertanyi el presumpte agressor és la responsable d'activar el seu protocol, i d'investigar els fets i, si hi ha indicis, incoar un procediment sancionador i executar les mesures correctores pertinents.



Ajuntament de Lleida

Quan hi hagi un cas d'assetjament entre empleats i empleades públics i personal d'una empresa externa contractada, s'han d'aplicar els mecanismes de coordinació i comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el procediment respectiu i executi les mesures correctores que consideri convenientes.

En el supòsit de personal de l'Ajuntament de Lleida o ens dependents que, en el seu àmbit laboral, hagi estat víctima d'algun dels tipus d'assetjament que preveu aquest protocol per part d'una persona que estigui fora del seu àmbit d'aplicació, se li oferiran les mesures d'acompanyament i protecció que estableix l'aquest protocol.

En el supòsit que la presumpta persona assetjadora sigui una persona a qui s'aplica l'àmbit subjectiu d'aquest protocol i la persona assetjada no, escau —previ consentiment de la víctima— activar el protocol per esbrinar els fets i el grau de participació i responsabilitat de la persona empleada pública.

4.2 Àmbit objectiu d'aplicació

Es considera assetjament sexual qualsevol comportament —verbal, no verbal o físic, realitzat per mitjans tecnològics o telemàtics— no desitjat de naturalesa sexual, desenvolupat en l'àmbit laboral, en relació o com a conseqüència d'una relació de treball i no desitjat per la víctima, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn laboral ofensiu, hostil, degradant, intimidador i/o humiliant.

Es consideren constitutives d'assetjament sexual, les conductes realitzades per qualsevol persona relacionada amb la persona denunciant per causa del treball, s'hi inclouen les de caràcter ambiental o d'intercanvi.

A diferència de l'assetjament psicològic en el treball, aquests comportaments es consideren assetjament sexual encara que no s'hagin produït de manera reiterada, ni sistemàtica.

Característiques

Comportament no desitjat ni volgut per la persona que el rep

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques, quan les conductes no són desitjades i, consegüentment, són 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 un delictes penal.



Ajuntament de Lleida

Comportament que te com a objectiu o produeix l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu

Pot estar vehiculat o amplificat mitjançant les noves tecnologies, quan això passa, estem parlant de ciberassetjament. El ciberassetjament sexual és qualsevol conducta de naturalesa sexual, no desitjada ni consentida, realitzada mitjançant mitjans digitals o tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), com ara el correu electrònic, les xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, fòrums, plataformes internes o qualsevol altre canal electrònic, que tingui per objectiu o efecte atemptar contra la dignitat d'una persona, crear-li un entorn hostil, intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu, o condicionar-li l'accés, permanència o promoció en l'àmbit laboral o acadèmic.

Es consideren conductes i comportaments constitutius d'assetjament sexual:

- **Conducta física de naturalesa sexual no desitjada:** és a dir, el contacte físic. Aquest pot ser variat i anar des de tocaments innecessaris (intencionats o accidentals), massatges no desitjats, pessics o frecs amb el cos, fins a la imposició de qualsevol pràctica sexual i/o coacció per a tenir relacions sexuals. També inclou el contacte físic deliberat i no sol·licitat, o un acostament físic excessiu, acorralament o deliberadament tractar de quedar-se sol amb la persona innecessàriament.
- **Conducta verbal de naturalesa sexual:** inclou insinuacions sexuals molestes, proposicions ofensives o comentaris de contingut sexual. També s'hi inclouen les observacions suggeridores, bromes o comentaris sobre l'aparença o condició sexual de la persona treballadora; així com les trucades telefòniques, cartes, missatges de correu electrònic o comunicació per qualsevol mitjà electrònic o telemàtic, invitacions persistents per a participar en activitats socials lúdiques, malgrat que la persona que n'ha estat objecte hagi deixat clar que resulten no desitjades i/o inoportunes.
- **Conducta no verbal de naturalesa sexual:** utilització de vinyetes, dibuixos, exhibició de fotos o imatges sexualment suggestives o pornogràfiques i materials escrits; així com mirades i/o gestos impúdics, de contingut sexualment explícit.
- **Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual:** consisteix en forçar la víctima a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball.
- **Assetjament sexual ambiental:** quan la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima com a conseqüència d'actituds i comportaments interessats de naturalesa sexual.
- Qualsevol altre comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació de la persona treballadora per raó de la seva condició sexual.



Ajuntament de Lleida
Comportaments d'assetjament sexual

Verbals

- Difondre rumors, preguntar o explicar la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concertar cites compromeses o participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.

No verbals

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

Físics

- Fer un apropament físic ofensiu
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona innecessàriament.

Ciberassetjament

- L'enviament reiterat de missatges, imatges o vídeos amb contingut sexual no sol·licitat.
- La difusió no consentida de continguts íntims d'una persona.
- Comentaris sexuals ofensius o insinuacions a través de canals digitals.
- La creació de perfils falsos per assetjar o difamar una persona amb connotacions sexuals.
- Amenaces o intimidacions de tipus sexual.
- Ridiculització o insults de tipus sexual.
- Divulgació de falsedats o conductes que provoquin el desmèrit.
- Xantatge sexual.



Ajuntament de Lleida

Les discriminacions poden ser múltiples: situacions en què una persona pateix formes agreujades i específiques de discriminació pel fet de pertànyer a més d'un grup que sol ésser discriminat (dones, persones LGTBI+, persones migrades, racialitzades, amb diversitat funcional, entre d'altres).

Les conductes d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere, es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si tenen relació amb la feina.

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

Assetjament per raó de sexe o gènere

Comportament no desitjat i relacionat amb el sexe o gènere d'una persona en relació a l'accés a la feina, al lloc de treball, a formació que tingui com a propòsit o efecte afectar a la dignitat de la persona i crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Dins d'aquest tipus d'assetjament s'hi inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

La diferència entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat sexual rau en el fet que, en el primer cas, el comportament té una naturalesa sexual i, en el segon, el comportament es porta a terme en funció del sexe/gènere de la persona, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.

A tall d'exemples, podem distingir els següents atemptats contra la dignitat

- D'una treballadora només pel fet de ser dona
- D'una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat
- D'una persona treballadora per motiu del seu gènere o la seva opció sexual (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe).

Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere

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

Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, que poden produir-se de manera presencial o per altres mitjans (digitals, a distància,...), inclouen un ventall ampli de conductes, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com les agressions sexuals. Un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.



Ajuntament de Lleida

Es consideren conductes i comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de gènere, de l'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, entre d'altres:

- Conductes discriminatòries, ús de llenguatge i menys teniments vinculats a l'opció sexual.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona, com ara ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual en funció de l'opció sexual que lliurement ha escollit la persona treballadora.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta en ocupacions vinculades a un sexe per raó dels tradicionals estereotips de gènere.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques tradicionalment vinculades a un sexe per raons dels estereotips de gènere.
- Conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.
- Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima que és percebut subjectivament per aquesta com a tal.
- Resultat pluriofensiu, atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de gènere que implica la concurrència del dany a altres drets fonamentals de la víctima, tals com el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.

4.3 Àmbit territorial d'aplicació

En línia amb el Conveni 190 de l'OIT i d'acord amb les definicions anteriors, a l'efecte de qualificar com a "laboral" una situació d'assetjament cal tenir en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació amb l'administració.

La qüestió rellevant és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball: aquest no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis en l'entorn de l'Ajuntament.

El protocol s'ha d'aplicar quan les conductes que recull s'hagin comès dins l'àmbit organitzatiu o de prestació de serveis de l'Ajuntament de Lleida, ja sigui dins de qualsevol espai o de les instal·lacions municipals o fora, sempre que els fets tinguin lloc en el marc d'una activitat o d'un servei organitzat per l'Ajuntament de Lleida, o a les xarxes socials, quan s'utilitzin els perfils, correus electrònics i entorns virtuals propis de l'Ajuntament de Lleida.

En el cas d'utilitzar perfils privats per perpetrar la violència o assetjament, serà tingut en consideració quan es produeixi en el marc d'un assetjament i/o violència iniciats en base a la relació vinculada a l'àmbit organitzatiu o de prestació de serveis de l'Ajuntament de Lleida.



Ajuntament de Lleida

4.4 Àmbit temporal d'aplicació

El protocol s'ha d'aplicar sempre que les conductes s'hagin comès mentre almenys una de les parts es trobi, en el moment de la presentació de la informació, queixa o denúncia vinculada a l'Ajuntament de Lleida per alguna de les situacions subjectives que es detallen a l'epígraf 4.1 i objectives a l'epígraf 4.2 i sempre que no hagin transcorregut més de tres anys entre el moment en què es comunica la informació, queixa o denúncia i la comissió del fet. En el cas d'actes de caràcter continuat s'ha de tenir en compte el darrer moment en què es produeixi la conducta infractora. En qualsevol cas, s'han de respectar sempre els terminis de caducitat i de prescripció de les accions que preveu la legislació aplicable.

En el cas que la infracció hagi prescrit o s'acordi la suspensió del procediment perquè els fets objecte d'informació, queixa o denúncia poden constituir un delictes s'han d'adoptar les mesures d'acompanyament i de reparació necessàries.

5. MESURES DE PREVENCIÓ

5.1. Mesures d'informació i sensibilització

- Elaborar i difondre informació en els formats escaients que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió a través dels mitjans de comunicació adequats (intranets, díptics, butlletins...)
- Elaborar i difondre codis de bones pràctiques professionals i de principis d'actuació dirigits a tots els col·lectius implicats en l'Administració de l'Ajuntament de Lleida.
- Informar de l'existència d'aquest protocol en el Manual d'acollida del personal de l'Ajuntament (no si n'hi ha) i en els butlletins informatius en què escaigui.
- Informar de l'existència d'aquest protocol a la pàgina web de la Paeria i a la intranet de tots els serveis.
- Elaborar càpsules informatives dirigides al personal per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol.
- Elaborar documents divulgatius sobre el compromís de l'Ajuntament de Lleida per erradicar aquestes conductes, sobre el Codi de conducta, els drets i deures, les responsabilitats i els efectes de l'incompliment d'aquest protocol.
- Proporcionar informació sobre el protocol contra l'assetjament a través d'una adreça electrònica i un telèfon.
- Establir un apartat de preguntes freqüents al web.
- Fer difusió de les mesures informatives dirigida i adaptada als diferents col·lectius i categories laborals.



Ajuntament de Lleida

- Establir algun sistema (bústia, correu electrònic o telèfon) on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.
- Informar de l'existència d'aquest protocol a les empreses amb qui contracti l'Ajuntament de Lleida i els ens dependents.
- Incorporar una clàusula específica relativa a les conductes que preveu aquest protocol als plecs de prescripcions tècniques dels contractes administratius i a les bases de les subvencions.
- Incorporar una clàusula específica relativa a les conductes que preveu aquest protocol en els convenis de pràctiques.

5.2 Mesures de formació

Es preveuen mesures de formació sobre el protocol, sobre perspectiva de gènere, igualtat, diversitat sexual i de gènere i no-discriminació, sobre la capacitació per a la prevenció, sensibilització i detecció de les conductes recollides en aquest protocol, i qualsevol altra matèria que resulti necessària.

La formació obligatòria és la següent:

- a) Formació bàsica: adreçada a tot el personal. Pel personal de nova incorporació es realitzarà durant la fase d'acollida.
- b) Formació complementària: sobre igualtat de gènere, diversitat sexual i de gènere, i no-discriminació, així com sobre prevenció i detecció de les conductes recollides en aquest protocol, per al personal de tots els nivells jeràrquics, tots els càrrecs de designació i els càrrecs eventuais, el personal tècnic dels serveis de prevenció i de les unitats de recursos humans, el personal competent en matèria jurídica, així com als representants dels treballadors.
- c) Formació especialitzada: Per a totes les persones que intervinguin en l'aplicació d'aquest protocol, amb especial atenció a les que participin en el procés d'investigació i la incoació d'expedients
- d) Formació d'acollida obligatòria adreçada al nou personal tècnic, de gestió i administració i serveis.
- e) Planificar formació obligatòria especialitzada per a totes les persones que intervinguin en l'aplicació d'aquest protocol, amb especial atenció a les que participin en el procés d'investigació i la incoació d'expedients.



5.3 Mesures de detecció

Establir instruments d'identificació precoç de les conductes que descriu aquest protocol per al conjunt del personal i comandaments.

Establir les mesures adequades per integrar la perspectiva de gènere en l'organització dels espais dels centres de treball, per tal d'eliminar els factors de risc que faciliten l'aparició de situacions discriminatòries, violentes o assetjants, i garantir, així, que els centres de treball siguin segurs i accessibles per a tot el personal.

Impulsar, en el cas que sigui necessari, estudis de clima laboral i altres estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes en l'organització, com ara sobre:

- L'augment de la incapacitat temporal.
- L'augment de l'absentisme o Incompliments d'horari.
- Problemes disciplinaris.
- L'augment de l'accidentalitat.
- La disminució de la productivitat.
- L'augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball.
- L'increment de la demanda d'atenció mèdica per part de les persones d'un entorn laboral determinat. o Procediments per a la resolució de conflictes interpersonals.
- Factors de risc psicosocial
- Detecció de situacions on les persones es trobin en un procés de canvi de gènere (dissenyar mesures d'acompanyament pel trànsit de gènere de les persones empleades que ho sol·licitin).

5.4 Mesures en relació a les persones trans

- Vetllar per l'aplicació àgil del canvi de nom.
- Anomenar-les sempre per llur nom sentit.
- Assegurar que el nom sentit aparegui —un cop s'hagi regularitzat legalment— en tota la documentació i els processos que depenen de l'Ajuntament de Lleida i dels seus Ens dependents.

6. MESURES DE REPARACIÓ INTEGRAL

6.1 Mesures d'acompanyament, valoració i protecció

Qualsevol persona empleada té dret a rebre assessorament, informació i suport en la matèria objecte d'aquest procediment i per accedir-hi no cal haver interposat cap queixa o denúncia.



Ajuntament de Lleida

A títol d'exemple són **mesures de reparació**:

- Mesures immediates de protecció
- Mesures de confidencialitat i privacitat
- Mesures de suport psicològic i emocional
- Mesures jurídiques i administratives
- Mesures laborals de protecció
- Mesures de prevenció i entorn segur
- Mesures de seguiment

Les unitats, òrgans i serveis que han de garantir l'acompanyament i la reparació integral a les víctimes i a les altres persones afectades són:

- a) La Unitat Tècnica de Polítiques d'Igualtat.
- b) El Centre d'Informació i Atenció a les Dones (CIAD):
 - Servei d'atenció psicològica
 - Servei d'assessorament jurídic
- c) Àrea d'atenció a les persones amb discapacitat
- d) El Servei d'Atenció Integral a persones LGTBI+
- e) Servei de prevenció de riscos laborals

7. DRETS DE LES PERSONES IMPLICADES

7.1 Drets de la víctima

- a) A ser citada i escoltada i a evitar la revictimització.
- b) A estar acompanyada per una persona de la seva confiança, lletrada o agents socials.
- c) A estar informada i assessorada dels seus drets, dels recursos assistencials, jurídics, sanitaris i econòmics existents i del circuit del protocol.
- d) A rebre atenció psicològica, si escau.
- e) A tenir accés i vista de l'expedient confidencial en els termes que marca la legislació vigent.
- f) A ser escoltada abans d'acordar mesures provisionals que li afectin.
- g) A ser informada, en tot moment, de l'estat de tramitació de l'expedient.
- h) A rebre d'altres mesures d'acompanyament o protecció.
- i) A presentar totes les proves acceptades en dret que permetin defensar i acreditar la seva posició.
- j) A la resta de drets reconeguts per la legislació vigent.



Ajuntament de Lleida

7.2 Drets de la persona contra la qual es presenta la informació, queixa o denúncia

- a) A la presumpció d'innocència.
- b) A estar informada de la queixa o denuncia.
- c) A estar acompanyada per una persona de la seva confiança, lletrada o agents socials.
- d) Al tràmit d'audiència abans d'acordar mesures provisionals que li afectin.
- e) A ser informada de l'estat de tramitació de l'expedient reservat en els termes que marca la legislació vigent.
- f) A presentar totes les proves acceptades en dret que permetin defensar i acreditar la seva posició.
- g) A la notificació de la resolució definitiva de l'expedient.
- h) A la resta de drets reconeguts per la legislació vigent.

8. FIGURES D'ASSISTÈNCIA, ASSESSORAMENT I ACTUACIÓ

En qualsevol situació d'assetjament, l'Ajuntament de Lleida s'obliga a proporcionar a la persona afectada atenció, assessorament i acompanyament. La persona denunciada ha de ser atesa per una persona experta, s'ha de sentir protegida en la seva intimitat i ha de tenir la garantia que el seu cas no serà de comú coneixement.

Durant la tramitació del procediment també és obligat garantir la intimitat i el dret a l'honor i a la pròpia imatge de la persona denunciada.

A aquests efectes, l'Ajuntament de Lleida acordarà amb la representació legal dels treballadors, el nomenament de **tres** persones responsables de referència, que han de ser empleats/des municipals, i formar-se o estar formades en temes d'assetjament sexual i perspectiva de gènere.

8.1 Persones de referència

Les persones de referència han d'assessorar la persona afectada en tota la fase de comunicació i denúncia i l'han d'acompanyar durant tot el procés. Els referents actuen amb plena independència orgànica i funcional.

Les persones de referència han de reunir les condicions següents:

- Han de tenir el respecte i la confiança de l'organització.
- Han de rebre o haver rebut formació específica necessària i, preferentment, tenir experiència en la matèria o matèries similars.
- Han de ser discretes i acatar el compromís de confidencialitat i reserva.
- Han de tenir motivació i interès per aquesta tasca.
- Han de representar la totalitat de les persones de l'organització.



Funcions de les persones de referència

1. Rebre la comunicació de la persona afectada o de qualsevol persona que detecta una conducta d'assetjament.
2. Informar i assessorar la persona afectada sobre:
 - 2.1 Els seus drets
 - Dret a la llibertat, dignitat, integritat i salut
 - Dret a viure lliure de tota discriminació
 - Dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament
 - 2.2 Vigilància de la salut
 - 2.3 Recursos assistencials, jurídics, sanitaris i econòmics existents
 - 2.4 Circuit del protocol
3. Oferir acompanyament en tot el procés.
4. Donar suport en la redacció de la denúncia i assessorament sobre la seva presentació, si així ho demana la persona afectada.
5. Garantir el tancament de la fase de comunicació en el supòsit que la persona afectada decideixi no presentar cap denúncia.
6. Proposar, si escau, mesures cautelars i/o preventives a la Comissió Tècnica d'Investigació i a la direcció de RRHH.
7. Convocar la Comissió Tècnica d'Investigació, en el cas de presentar denúncia.
8. Gestionar i custodiar la documentació en la fase de comunicació i assessorament.
9. Participar en funcions de prevenció, sensibilització, difusió i formació.
10. Participar en els seguiment i avaluació del protocol.

8.2 Comissió Tècnica d'Investigació

La Comissió Tècnica d'Investigació actua amb independència orgànica i funcional i s'ha de convocar i reunir quan es presenti una denúncia. La Comissió està integrada per cinc persones (tres dones i dos homes). No forma part d'aquesta comissió la persona de referència que rep la denúncia i assisteix la persona afectada.

Les persones que formen part de la Comissió Tècnica d'Investigació són:

- Un/a tècnic/a d'Igualtat, nomenada per la Regidoria de Polítiques Feministes
- Un/a tècnic/a d'Igualtat, nomenada per la Regidoria d'Igualtat.



Ajuntament de Lleida

- Un/a assessor/a jurídic/a.
- Una de les persones de referència en matèria d'assetjament.
- Un membre de la Comissió d'Igualtat.

S'han de nomenar un titular i un suplent. Els membres de la Comissió estan subjectes als mateixos principis que regeixen la figura i l'actuació de les persones de referència: respecte als drets fonamentals i llibertats públiques de totes les parts, confidencialitat, reserva, imparcialitat i celeritat.

Funcions de la Comissió Tècnica d'Investigació

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'hi adjunta.
- Investigar els fets, proposar i practicar proves.
- Adoptar mesures cautelars.
- Elaborar l'informe vinculant i proposar les mesures correctores.
- Fer el seguiment i vetllar per l'acompliment de les mesures adoptades en la resolució de l'expedient.
- Posar els fets en coneixement de la Fiscalia Provincial —a través de la regidoria competent— si de la informació i documentació recollida es detecten indicis de la possible comissió d'un fet delictiu.
- Suspendre el procediment quan s'obrin diligències penals i hi hagi identitat objectiva, subjectiva i causal.

9. PROCEDIMENT GENERAL D'ACTUACIÓ

La intervenció —en cas de comunicació, petició d'assessorament, presentació d'una queixa o denúncia — es resumeix en el quadre següent:

PROCEDIMENT GENERAL D'ACTUACIÓ			
Intervenció	Interna	Fase 1	Comunicació i assessorament.
		Fase 2	Preliminar-Mediació.
		Fase 3	Denúncia. Investigació.
		Fase 4	Resolució.
	Externa	Inspecció de treball Jurisdicció laboral Jurisdicció penal	



Quina diferència hi ha entre una queixa i una denúncia?

Una queixa serveix per deixar constància de la disconformitat per un tracte inapropiat, esdeveniments o circumstàncies que han afectat el funcionament normal de la relació i que, una vegada esmenats, poden servir per a prevenir i evitar conductes de risc.

Són situacions d'incomoditat que es poden reconduir amb la intervenció de la persona de referència o la Comissió Tècnica d'Investigació que actuen per resoldre el conflicte fent una conciliació entre les parts implicades.

Una denúncia posa en coneixement de l'Administració uns fets que poden ser una infracció de la normativa a fi que les administracions públiques els investiguin i actuïn d'ofici per —si s'acredita la conducta infractora— corregir-la i, d'aquesta manera defensar la víctima i la legalitat vigent.

9.1 Intervenció

El procediment pot iniciar-se en la Fase 1 (comunicació i assessorament) o directament en la Fase 2 ó 3.

Durant el procediment, les persones implicades poden estar assessorades i acompanyades per una persona de la seva confiança, assessor jurídic o agent social.

Un cop presentada la sol·licitud d'intervenció, si les persones de referència encarregades del protocol consideren que cal aplicar mesures cautelars d'urgència per a la protecció de la persona afectada i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament, les han de proposar motivadament a la Comissió Tècnica d'Investigació, què és qui ha de resoldre.

En qualsevol cas, totes les persones que participin en el procés, inclosos els testimonis, han de garantir la confidencialitat de les informacions i dades que se'ls faciliten o de les quals tinguin coneixement amb motiu d'aquesta participació. A aquests efectes, se'ls ha d'informar de l'obligació de preservar el principi de confidencialitat. Tota la documentació que es generi ha de contenir la paraula confidencial i ha de tenir referenciada la persona a qui va adreçada.

En cas que la sol·licitud d'intervenció no la presenti directament la persona afectada, se n'ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions d'aquest protocol.

Qualsevol persona que hagi de participar, en virtut del seu càrrec, lloc de treball o nomenament, en el procediment previst en aquest protocol té l'obligació d'abstenir-se d'intervenir-hi en aquells supòsits en què concorri algun conflicte d'interès previst en l'article 23 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

En els mateixos supòsits previstos a l'apartat anterior, i de conformitat amb l'article 24 de la Llei 40/2015, les parts poden promoure la recusació de les autoritats i del personal que intervé en el procediment. En aquests casos, la Comissió Tècnica ha d'efectuar les comprovacions que consideri oportunes i resoldre si cal o no cal substituir la persona recusada i nomenar-ne una altra.



Ajuntament de Lleida

9.2 Fase 1. Comunicació i assessorament

Objectiu: informar, assessorar i acompanyar la persona presumptament assetjada i si s'escau preparar la Fase 2 i 3 (queixa, denúncia i investigació).

Termini: aquesta fase no excedirà de 5 dies hàbils.

Inici: el primer pas per iniciar el procés és la comunicació — verbal o escrita — dels fets a una de les persones de referència designades per l'Ajuntament de Lleida.

Qui pot fer la comunicació? la persona afectada per la conducta d'assetjament o qualsevol altra persona que adverteixi una possible conducta recollida en aquest protocol. La presentació de la sol·licitud per part de la persona afectada suposa que aquesta accepta col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas.

Si la comunicació —queixa o denúncia— no la realitza la persona presumptament assetjada, la persona de referència posarà en coneixement d'aquesta els fets comunicats, per tal que doni el consentiment a l'inici del procediment i l'estudi del cas i confirmi la veracitat dels fets.

El principi de voluntarietat en l'activació del protocol implica que si la presumpta víctima no dona el consentiment, aquest no es pot activar. Tanmateix l'Ajuntament a —traves de la direcció de recursos humans— ha de prendre les mesures oportunes i, si escau, corregir disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que pugui derivar-se de les infraccions.

Quan s'ha de fer la comunicació? un cop ocorreguts els fets, tan aviat com sigui possible.

Com es pot fer la comunicació? A una persona de referència, personalment, telefònicament i/o per escrit.

Aquesta comunicació es pot realitzar per les vies següents:

- Correus electrònics a les 3 persones de referència.
- Comunicació verbal al telèfon 973 700 300 i les extensions de les 3 persones de referència.
- Comunicació escrita al responsable immediat.

La persona denunciant ha de tenir constància escrita de la presentació de la sol·licitud d'inici del procediment mitjançant l'entrega per part de la persona de referència d'un **document de consentiment** informat (annex 6).

Què fan les persones de referència?

- Informar i assessorar la persona afectada
- Acompanyar la persona afectada durant el procés
- Donar suport en la redacció de la queixa i/o denúncia si la persona afectada vol presentar-la
- Proposar a la Comissió l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.



Ajuntament de Lleida

Rebuda la comunicació dels fets, la persona de referència ha d'entrevistar la **persona denunciada** per valorar el risc i l'origen de la situació. En aquesta entrevista pot anar acompanyada d'una persona de la seva confiança sigui del seu entorn o de l'entorn laboral, d'una persona RLPT o d'un delegat de prevenció.

Situacions resultants: els resultats possibles de la Fase 1 són cinc (A, B, C, D i E):

A. Les causes al·legades per la persona presumptament assetjada són valorades per la persona de referència com a constitutives de situació d'assetjament i aquella presenta una denúncia, aquesta circumstància obre la fase 3.

B. La persona de referència constata que el fet és qualificable de menor i que es pot reconduir i proposa a les dues parts, començant per la persona ofesa, una mediació (Fase 2).

C. Les causes adduïdes per la persona presumptament assetjada **no** són valorades per la persona de referència com a constitutives de situació d'assetjament, fet que se li ha de comunicar raonadament a la persona. Aquesta pot:

C.1 Acceptar la fonamentació argumentada per la persona de referència, aleshores es tanca el cas.

C.2 No acceptar la fonamentació argumentada per la persona de referència i presenta queixa o denúncia. S'inicia la fase 2 ó 3.

D. La persona de referència, a partir de la informació rebuda, considera que s'ha produït una possible situació d'assetjament, tot i això la presumpta víctima decideix **no** presentar cap queixa ni denúncia. En aquest supòsit la persona de referència ho ha de comunicar a la direcció de recursos humans — fer-ho garantint la confidencialitat de les persones implicades—, per tal que l'organització acordi mesures preventives de sensibilització i formació i, avaluï la procedència d'exercir la potestat disciplinària.

E. La gravetat dels fets comunicats —a títol d'exemple, una agressió física— deixen entreveure indicis molt clars que escau activar la via externa perquè els fets excedeixen dels que són competència d'aquest Protocol. En aquest supòsit s'ofereix acompanyament a la víctima, des de la presentació de la denúncia i durant tot el procediment judicial.

9.3 Fase 2. Preliminar-Mediació

Sempre que les parts hi estiguin d'acord, la persona de referència i la Comissió Tècnica d'Investigació han d'intentar resoldre el conflicte impulsant una conciliació.

1. Quan escau proposar la mediació entre les parts? En aquells supòsits de queixes que responguin a una conducta no adequada, ni admissible, però que tot hi apartar-se del codi de conducta comú no és una actuació que posi en risc els bens jurídics protegits per aquest protocol. Es tracta de conductes inapropiades d'escassa rellevància i sense desequilibri jeràrquic.
2. Per contra aquest procés no és adequat en aquells casos en què, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària.
3. El procés de mediació de la fase 2 pretén facilitar la resolució del conflicte a través de la mediació entre les parts, per tal que prenguin les mesures corresponents per erradicar la conducta no desitjada i evitar una situació conflictiva en el futur.



Ajuntament de Lleida

Inici: escrit de queixa

Objectiu: Rectificar la conducta, aconseguir un acord entre les parts i alhora adoptar i executar mesures preventives

Termini: 10 dies hàbils.

Aquest tipus de queixes o comunicacions comporten:

- Informar la persona presumptament incomplidora que el seu comportament —si s'acredita— és contrari a aquest protocol i ha de cessar.
- Informar la persona presumptament incomplidora de les conseqüències de continuar amb l'actitud.
- Comunicar la persona presumptament incomplidora que es farà un seguiment de la situació.

La mediació amb avinença ha de garantir que ha finalitzat el comportament inapropiat.

Per la seva part la persona de referència i la Comissió Tècnica d'Investigació han d'assegurar:

- Que hi ha indicis que garanteixen que ha finalitzat la conducta.
- Que es prenen mesures per evitar-ne altres casos.
- Que la persona que ha patit l'ofensa rep ajuda per a superar les conseqüències de la situació viscuda.

Del resultat de la mediació s'ha d'aixecar una acta que han de signar les parts i la persona de referència. La celebració de la mediació, amb o sense avinença o intentada sense efecte, tanca la Fase 2. Si la mediació acaba sense avinença o intentada sense efecte, la persona que ha presentat la queixa te oberta la Fase 3 del procediment intern d'actuació.

9.4 Fase 3. Denúncia interna i investigació

Objectiu: L'objectiu d'aquesta fase és investigar els fets per emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció.

Inici de la fase: a partir de la denúncia.

Qui pot presentar la denúncia? La persona presumptament assetjada o un tercer en el seu nom.

Quan s'ha de fer la denúncia? tan aviat com sigui possible, un cop ocorreguts els fets.

Com es pot presentar la denúncia? Per escrit utilitzant el model de l'annex 3.

La persona denunciant ha de tenir constància escrita de la presentació de la denúncia mitjançant l'entrega per part de la persona de referència d'un **document de consentiment** informat (annex 6).

A qui es presenta la denúncia? A una de les persones de referència o a la Comissió Tècnica d'Investigació.



Ajuntament de Lleida

- Correu electrònic a la persona de referència que triï la denunciant o al correu de la Comissió Tècnica d'Investigació.
- Notificació **escrita** al responsable immediat.

Garantia de confidencialitat: Totes les persones implicades en el procés tenen l'obligació de guardar estricta confidencialitat i reserva, tant de les denúncies presentades, com de les resoltes o en procés d'investigació. A aquests efectes han de signar un document de compromís de confidencialitat (annexes 4 i 5).

Les mesures de seguretat mínimes que l'Ajuntament de Lleida i els seus Ens dependents han d'aplicar en tot el procediment són les següents:

- Es limita l'accés a la informació confidencial i a les dades personals únicament al personal mínim necessari en cada etapa del procediment d'investigació.
- Si es requereix la participació de diferent personal autoritzat en cada etapa del procediment, aquest ha de tenir accés únicament a les dades necessàries per dur a terme les seves tasques.
- La documentació en suport informàtic s'ha de conservar únicament a les carpetes específiques de l'entitat amb accés limitat al personal que estigui a càrrec del procediment. El personal autoritzat ha de garantir la confidencialitat dels identificadors i les contrasenyes que permetin l'accés a aquesta informació.
- No es pot enviar informació a terceres persones no autoritzades ni ubicar fitxers informàtics amb dades personals fora dels sistemes o mitjans habilitats per l'Ajuntament o les organitzacions emparades en el protocol.
- Si és necessari l'accés remot a les dades i la informació, s'ha de dur a terme mitjançant un canal segur.
- La informació s'ha d'eliminar de manera controlada en els terminis legals adients i només es pot conservar la que sigui necessària per garantir el compliment de les previsions legals.
- L'Ajuntament de Lleida i els seus Ens dependents han d'aplicar les mesures necessàries per garantir la confidencialitat, integritat i disponibilitat de les dades, especialment les que es recullen al Reial decret 311/2022, de 3 de maig, pel qual es regula l'Esquema Nacional de Seguretat, i a la normativa que el modifica.

Garantia d'anonimat: A la denúncia presentada se li ha d'assignar un codi d'identificació per preservar la identitat de les persones implicades. Únicament tenen accés a la informació completa les persones de referència i les que formen part de la Comissió Tècnica d'Investigació.

Procés d'investigació

La Comissió Tècnica d'Investigació ha d'instruir l'expedient i té assignades, entre d'altres, les funcions següents:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'hi adjunta.
- Valorar si cal adoptar mesures cautelars.



Ajuntament de Lleida

- Informar la persona presumptament assetjada dels drets que té i de les possibles vies d'actuació, en el cas que la persona que denuncia ho faci directament, sense passar per la fase 1 (comunicació i assessorament).
- Comunicar, tant a la persona denunciant com a la denunciada, els drets que tenen en aquest procediment i la persona de la Comissió que ha d'instruir la investigació.

La Comissió Tècnica d'Investigació, davant la sol·licitud d'intervenció, en el termini màxim de cinc dies hàbils s'ha de posar en contacte amb la persona afectada per iniciar un procés confidencial de constatació d'indicis d'assetjament, per a la qual cosa recollirà les declaracions que calgui i farà les proves necessàries per aclarir els fets exposats.

El procés d'investigació es durà a terme tenint en compte els principis de diligència deguda, participació de les persones implicades i confidencialitat, així com la resta de principis aplicables a aquest protocol. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.

Per efectuar la investigació, poden assessorar la Comissió, entre d'altres:

- Personal tècnic amb l'especialitat d'ergonomia i psicociologia aplicada o sanitari del servei de prevenció que hagi rebut una formació especialitzada en les conductes: que descriu aquest protocol.
- El servei en l'àmbit de la igualtat de gènere, la lluita contra la violència masclista i l'LGBTI-fòbia, i la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- Si és necessari, diferents pèrits externs o altres especialistes en la naturalesa de l'àmbit de la conducta o conductes denunciades. Aquestes persones aportaran informes d'aproximació, amb caràcter confidencial, que trametran a la Comissió perquè els custodiï.

Per la investigació, la Comissió ha de disposar dels instruments tècnics elaborats a aquest efecte, els quals han d'incloure, com a mínim, entrevistes a les persones afectades, és a dir, a la part presumptament assetjadora i a la part presumptament assetjada, i, si n'hi ha, als testimonis proposats per les persones implicades i altre personal que tingui informació rellevant sobre el cas.

S'han de convocar els testimonis en dies o en franges horàries diferents i en un espai adequat per garantir la confidencialitat necessària, per tal que puguin oferir la seva versió dels fets denunciats i aportar les proves o els indicis en què es fonamentin.

Al començament de cada entrevista, s'ha d'informar les persones implicades i els testimonis que l'informe resultant de la investigació que es dugui a terme en el marc d'aquest protocol té el caràcter d'informació reservada i que es podrà incorporar a l'expedient disciplinari que es pugui incoar perquè la direcció de recursos humans determini l'existència de responsabilitat disciplinària pels fets investigats.

Les actuacions d'investigació han de continuar en cas que la part presumptament autora de conductes pròpies d'assetjament hagi estat degudament citada a l'entrevista i decideixi no comparèixer sense cap causa justificada. En qualsevol moment, abans de l'informe de les actuacions, la presumpta víctima pot aportar noves proves que no estiguin a la seva disposició en el moment de la presentació de la sol·licitud d'intervenció.



Ajuntament de Lleida

En cas que es consideri necessari, a fi de garantir la protecció de les presumptes víctimes la Comissió pot proposar, en qualsevol de les fases de la investigació i degudament motivades, les mesures cautelars que consideri necessàries per garantir la protecció suficient de la víctima i impedir la continuïtat de la presumpta situació d'assetjament.

En el termini de 30 dies hàbils des que es rep la sol·licitud d'intervenció, la Comissió ha d'emetre un informe en un dels sentits següents:

- Constatar indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol i proposar la incoació d'un expedient disciplinari i l'establiment o el manteniment de mesures cautelars.
- No constatar indicis de conductes d'assetjament en els termes a què fa referència aquest protocol, però constatar indicis que la situació analitzada pot constituir una altra falta disciplinària i proposar l'establiment de mesures cautelars.
- No constatar indicis d'assetjament objecte d'aquest protocol ni de cap altra conducta susceptible de ser sancionada disciplinàriament i proposar l'aplicació de mesures per a la resolució del conflicte laboral.
- Establir procediments per resoldre conflictes interpersonals.

L'informe ha d'incloure, com a mínim: la identificació de la persona o persones sol·licitants i de la persona o persones presumptament assetjadores, la descripció detallada dels fets i les proves de què es disposi, la metodologia emprada, la valoració del cas, els resultats de la investigació, la proposta de resolució i les mesures correctores que es proposen.

En cas que de l'informe d'investigació en resulti que les dades aportades o els testimonis són falsos, el servei de recursos humans pot incoar un expedient disciplinari a les persones responsables. Cal recordar que fets no provats no equivalen a denúncies falses.

L'informe ha de justificar si té en compte les circumstàncies agreujants següents:

- 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 alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o les persones del seu entorn laboral, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

La Comissió ha de traslladar l'informe, com a informació reservada i als efectes oportuns, a la direcció de recursos humans de l'Ajuntament. Així mateix, comunicarà aquest trasllat a les parts implicades: la presumpta víctima i la part presumptament assetjadora.



Ajuntament de Lleida

9.5 Fase 4. Resolució/Decret

En funció de les conclusions de l'informe vinculant elaborat per la Comissió Tècnica d'Investigació, la persona responsable de RRHH/el Director executiu de l'Ajuntament de Lleida emet una resolució en els termes següents:

Si l'informe vinculant conclou que hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament, la resolució ha d'acordar incoar un expedient disciplinari i adoptar les mesures correctores de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball o altres.

Si l'informe vinculant arriba a la conclusió que no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament, la resolució ha d'acordar desestimar la sol·licitud i arxivar el procediment.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament, s'ha de tramitar el procediment disciplinari adient.

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, les conclusions de la Comissió Tècnica d'investigació i les mesures correctores que se'n derivin.

Termini: Aquesta resolució s'emeta en el termini de 5 dies hàbils des de la recepció de l'informe emès per la Comissió Tècnica.

Notificació de la resolució: Als titulars de drets subjectius afectats, a la Comissió Tècnica d'Investigació i a la persona de referència.

A l'annex 2 es pot consultar el diagrama resum de la Fase 3.

9.6 Mesures provisionals

En els supòsits d'urgència inajornable, la Comissió Tècnica d'Investigació pot acordar les mesures que consideri necessàries per a garantir la protecció de la víctima i per impedir la continuïtat de la presumpta situació de violència o assetjament. En són exemples, entre d'altres, el canvi de grup de treball, el canvi de despatx o de lloc de treball, el canvi de torn laboral, teletreball excepcional, canvi temporal de dependència, adaptacions de tasques.

L'adopció d'aquestes mesures requereix un acord motivat per part de la Comissió Tècnica que ha de notificar-se a les persones afectades.

En cap cas es poden adoptar mesures provisionals que causin un perjudici de difícil o impossible reparació a les persones interessades o que impliquin violació de drets emparats per les lleis.

Les mesures provisionals acordades es poden aixecar o modificar, d'ofici o a instància de part, per circumstàncies sobrevingudes o altres que no s'hagin tingut en compte en el moment de la seva adopció.



Ajuntament de Lleida

9.7 Mesures comunitàries

L'Ajuntament de Lleida vetllarà per garantir, si escau, mesures reparadores comunitàries amb l'objectiu de promoure el diàleg, la reflexió i la convivència de l'entorn afectat per la situació de violència o assetjament.

Entre aquestes mesures, s'inclouen les següents:

- a) Facilitar canals de comunicació i resolució de conflictes en els centres, unitats i serveis que s'hagin vist afectats.
- b) Promoure la reflexió crítica i el debat entre els empleats públics, com ara amb jornades o amb activitats de formació, entre d'altres.
- c) Promoure mesures de reparació simbòliques que tinguin en compte l'impacte causat pels fets i, eventualment, pels procediments posteriors.
- d) Reforçar mesures preventives i informatives vinculades al protocol.
- e) Identificar factors de risc que no havien estat prèviament identificats, per corregir-los i promoure bones pràctiques i entorns segurs.
- f) Plantejar possibles processos restauratius, si escau, i sempre d'acord amb la persona afectada, en els termes previstos per la normativa vigent.

9.8 Adopció de mesures d'acompanyament i de reparació integral

Seguiment i avaluació dels casos

Es garanteix el seguiment de tots els casos tramitats en l'àmbit d'actuació d'aquest protocol.

Les mesures adoptades en un cas concret han de quedar recollides en un pla individual de seguiment que ha de constar en l'expedient corresponent. L'òrgan responsable d'elaborar i fer el seguiment del pla individual és la Comissió Tècnica d'Investigació.

Aquest pla de seguiment serà específic i individualitzat per a cadascuna de les víctimes. Per a l'elaboració del pla de seguiment es podran consultar persones expertes, internes o externes a la universitat, en cas que es consideri necessari.

El pla de seguiment s'haurà de comunicar a totes les persones implicades en la seva execució. S'haurà d'informar de l'abast del pla i els seus objectius, i advertir que tota la informació rebuda ha de ser tractada de manera confidencial.

Les mesures d'acompanyament, reparació integral i, si escau, comunitàries establertes en el pla de seguiment s'hauran d'adaptar a les necessitats detectades al llarg del procés d'acompanyament.

En cas que hi hagi diferents òrgans implicats en la seva execució, hauran de garantir una aplicació coordinada del pla des del treball en xarxa.



Ajuntament de Lleida

10. RÈGIM DISCIPLINARI I ACCIONS PENALS

L'article 95.2.b del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, qualifica de falta molt greu l'assetjament sexual o per raó de gènere.

Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia per una situació d'assetjament o ha col·laborat en la investigació, constitueixen una infracció disciplinària molt greu (art 95.2.o) de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

L'Ajuntament de Lleida ha de vetllar perquè els procediments disciplinaris vinculats al protocol siguin instruïts per persones amb expertesa en gènere.

La instrucció i resolució del procediment disciplinari ha de seguir la normativa vigent.

L'acord d'incoació de l'expedient disciplinari ha de confirmar, modificar o aixecar les mesures provisionals acordades per la Comissió Tècnica. Si l'acord d'incoació no conté un pronunciament exprés sobre les mesures provisionals, o si no s'inicia el procediment disciplinari en el termini de 30 dies hàbils des que es va finalitzar l'expedient objecte d'aquest protocol, les mesures provisionals deixaran de produir efectes.

En el cas que la persona que instrueix un procediment disciplinari sol·liciti l'expedient derivat de les actuacions d'aquest protocol per incorporar-lo al procediment disciplinari, només pot tenir accés a l'informe resultant de les actuacions d'investigació, llevat que consti per escrit el consentiment de les persones afectades per incorporar-hi altra documentació en els termes que estableix la normativa de protecció de dades personals.

El Títol VIII de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del codi penal (BOE 24/XI/1995) regula els delictes contra la llibertat sexual.

11. IMPLEMENTAR EL PROTOCOL

Per posar en pràctica el Protocol cal fer les següents actuacions:

- Nomenar —amb la conformitat de la RLPT de l'Ajuntament de Lleida— les persones de referència i els membre de la Comissió Tècnica d'Investigació.
- Difondre àmpliament els sistemes de suport que l'Ajuntament posa a disposició de les persones que pateixin una situació d'assetjament sexual, per raó de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
- Distribuir i donar a conèixer informació sobre la prevenció de l'assetjament, al personal de l'Ajuntament de Lleida i els seus Ens dependents.
- Incloure en els Acords de condicions laborals de l'Ajuntament de Lleida i els seus Ens dependents la Tolerància Zero envers l'assetjament sexual i per raó de gènere.



Ajuntament de Lleida

12. SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PROTOCOL

12.1 Seguiment i avaluació

Des de l'inici de la implementació del protocol se n'estima oportú el seguiment periòdic per anar registrant de manera regular les incidències produïdes i les seves causes als efectes de redreçar les accions que ho requereixin; aquest seguiment s'ha de complementar amb una avaluació de les activitats o els processos de treball que s'executen i dels resultats i impactes de les actuacions.

Els processos de seguiment i l'avaluació han de recollir la informació tenint present la perspectiva de gènere en tot el procés metodològic.

El seguiment i l'avaluació del protocol correspon a la Comissió de Seguiment del Protocol per prevenir l'assetjament sexual. Els membres de la Comissió de Seguiment poden coincidir amb els de la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat de gènere intern de l'Ajuntament de Lleida i els seus organismes autònoms.

A les reunions de la Comissió de seguiment es pot convidar les persones de referència i les persones que formin part de la Comissió Tècnica d'Investigació.

Seguiment de dades desagregades per sexe

La Comissió Tècnica d'Investigació ha d'elaborar i comunicar a la Comissió de Seguiment el nombre d'intervencions i les seves conseqüències a partir d'una base de dades interna en què es recullin, anònimament i sense referències a dades de caràcter personal, totes les peticions d'informació, denúncies, actuacions i resolucions.

Els indicadors bàsics de seguiment i d'avaluació que es proposen són els següents:

- a) Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol realitzades a l'equip directiu i a la plantilla.
- b) Nombre i tipologia de situacions d'assetjament sexual que s'han detectat.
- c) Nombre i tipologia de situacions d'assetjament per raó de sexe.
- d) Nombre de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere que s'han comunicat i/o denunciat.
- e) Nombre de casos resolts.
- f) Nombre i tipologia de mesures correctores implementades.
- g) Mitjana de casos resolts dins el termini establert.
- h) Nombre d'expedients disciplinaris que s'han dut a terme durant l'any.

L'avaluació del protocol ha d'incloure l'anàlisi del nombre i tipologia de casos registrats (de forma agregada i respectant l'anonimat); el grau d'eficàcia de les mesures preventives i correctores aplicades, les dificultats detectades en l'aplicació del protocol, la valoració de la formació i sensibilització realitzades i el grau de coneixement del protocol entre el personal.

Els resultats s'inclouran en un informe d'avaluació, que ha de contenir, si s'escau, propostes de millora i recomanacions de modificació del protocol.



12.2 Aplicació i revisió del protocol

Aquest protocol s'aplica un cop l'hagi aprovat el Ple municipal i s'hagi publicat a la intranet i difós al personal mitjançant les eines telemàtiques habituals (correus corporatius del personal municipal i ens dependents).

Aquest Protocol s'ha de revisar i modificar sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic. L'aprovació de modificacions d'aquest protocol requerirà l'acompliment de les mateixes condicions establertes a la introducció d'aquest text.

13. MARC NORMATIU I FONTS DE REFERÈNCIA CONSULTADES

- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979).
- Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona de l'Assemblea General de les Nacions Unides, Resolució 48/104/1993.
- Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (Niça, 2000)
- 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.
- La Directiva 2002/73/CE del Parlament europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, la qual modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell.
- Directiva 2006/ 54/CE, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball i del Consell de 5 de juliol de 2006.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal, articles 173 i 184.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.
- Constitució Espanyola, articles 14, 15, 18 i 35
- Estatut d'Autonomia de Catalunya, article 15
- Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, articles 5,27,28 i 29.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.



Ajuntament de Lleida

- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, art. 28.1
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, article 95
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, article 4
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials. articles 8 i 10
- 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. Article 8.
- Criteri Tècnic 69/2009 de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, I en el qual es classifiquen les conductes d'assetjament en l'abús del poder d'adreça i les conductes vexatòries i s'estableixen les notes definitòries fonamentals
- Nota Tècnica de Prevenció, NTP 507 Acoso sexual en el trabajo
- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Protocol de la Universitat de Girona per a la prevenció, protecció, atenció i reparació de les situacions de violència masclista, assetjament sexual i qualsevol altra forma de violència o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (Aprovat pel Consell de Govern de 16 de desembre de 2024).
- Diputació de Barcelona Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament i del ciberassetjament psicològic laboral i altres discriminacions per motius diferents del gènere a la feina (BOPB 22 d'abril de 2024).
- Generalitat de Catalunya Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (Aprova en sessió de Govern de 28 de març de 2023).
- Ajuntament de Lleida Document de revisió del Protocol per a la prevenció, la detecció i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual de l'Ajuntament de Lleida i els seus Ens dependents (Redactat al juny de 2022).
- Universitat de Lleida Reglament d'actuació davant supòsits de violència de gènere per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere (Acord núm. 102/2022 del Consell de Govern de 3 de maig de 2022).
- Consell de relacions laboral de Catalunya Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa (Actualització 2021)).



Ajuntament de Lleida

- Ajuntament de Barcelona Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball (Revisió aprovada per acord de la Direcció i el Comitè d'empresa de data de 8 de novembre de 2016).
- Diputació de Girona Protocol d'actuació en matèria d'assetjament laboral i sexual.
- Consorci Sanitari de Barcelona Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Instituto de las Mujeres Ministerio de Igualdad. Guia de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el Trabajo
- Ajuntament de Tàrraga Document "Assetjament sexual a la feina, Què has de saber?".
- Ajuntament de Tarragona Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.



Annex 1. Definició de conceptes

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no exclouen conductes o actuacions no incloses de manera específica en aquest apartat. Es descriuen també aquí altres conceptes que han de guiar les actuacions derivades de l'aplicació d'aquest protocol.

Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma de violència que s'exerceix des d'una percepció de poder respecte de la víctima i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada correspon sempre a la persona afectada.

El protocol cobreix totes les situacions d'assetjament sexual, amb independència de la identitat de gènere o l'orientació sexual de la persona que el pateix i de l'agressor.

Assetjament per raó de sexe o gènere

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'hi inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

Assetjament vertical descendent

pressió que exerceix una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.

Assetjament vertical ascendent

pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.

Assetjament horitzontal

pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.



Ajuntament de Lleida

Consentiment

El consentiment sexual és l'aprovació conscient i lliure que dona una persona a participar en una pràctica sexual, d'acord amb les seves pròpies normes i preferències; a més, aquest consentiment no es pot pressuposar ni deduir del seu comportament previ sinó que ha de ser explícit, i la persona que el dona el pot revocar en qualsevol moment.

Es fonamenta, doncs, en la llibertat sexual de cada persona. Es considera que hi ha una aprovació lliure a la participació en una pràctica sexual quan s'han acordat el moment, el lloc, la durada, el tipus de pràctica, la persona o persones que hi intervindran i les precaucions que es prendran.

Només s'entendrà que hi ha consentiment quan s'hagi manifestat lliurement per actes que expressin de manera clara la voluntat de la persona.

Discriminació directa

La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per aquests motius les que, encara que plantegin un tractament diferent, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva o en la promoció de la corresponsabilitat en el treball domèstic o en el de cura de persones.

Discriminació indirecta

La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les dones o, en lesbianes, gais, bisexuals, trans o intersexuals, un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.

Discriminació múltiple

La situació en què una persona pateix formes agreujades i específiques de discriminació pel fet de pertànyer a més d'un grup que sol ésser discriminat.

La intersecció o concurrència d'eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, la religió, la discapacitat, la violència masclista o la violència LGBTI-fòbica, entre d'altres, suposen una forma agreujada i diferenciada de violència que s'ha de tenir en compte en les actuacions de prevenció i de reparació.

Discriminació per embaràs, maternitat o paternitat

Consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existents o potencials, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou també l'assetjament per paternitat o per l'assumpció d'altres responsabilitats familiars.



Ajuntament de Lleida

Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere

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

Comportament no desitjat per part de qui el pateix

En una situació d'assetjament, la víctima és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no desitjat.

Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual, sexista o LGBTI-fòbica que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant.

Aquest tipus de conductes, que poden ser verbals, no verbals o físiques, que poden produir-se de manera presencial o per altres mitjans (digitals, a distància,...), inclouen un ventall ampli de conductes, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com les agressions sexuals. Un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

Exemples de conductes no admissibles:

- Paraules o expressions amb connotacions sexuals en forma d'acudit o bromes que resultin desagradables o ofensives, sigui personalment o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- Actes que tinguin connotacions sexuals, siguin tocaments o carícies innecessàries, amb caràcter deliberat i no desitjats; mirades obscenes que incomoden o intimiden, o exhibició de materials de caràcter pornogràfic o sexualment provocadors en el lloc de treball.
- Usos degradants d'imatges d'una persona per les xarxes socials o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- Insinuacions de millores laborals a canvi d'intercanvis sexuals o amenaçar amb represàlies laborals com a mesura de pressió per mantenir cites o trobades sexuals.
- Les invitacions extra laborals no sol·licitades que puguin interpretar-se amb fins de caràcter sexual són constitutives d'assetjament quan aquesta invitació sigui reiterada i no desitjada.
- Comentaris sobre l'aspecte físic, les maneres o la indumentària, així com sobre l'orientació sexual o l'expressió de gènere de les persones.
- Accions per tal d'ignorar, ridiculitzar o menysprear els coneixements, les capacitats, les habilitats d'una persona o d'un grup en particular per pertànyer a un determinat sexe o tenir una orientació sexual, identitat o expressió de gènere no normatives.
- Desqualificacions, burles, acudits, gestos o comentaris ofensius de caràcter sexista, homofòbic, lesbofòbic, bifòbic o transfòbic en l'entorn laboral.



Ajuntament de Lleida

- Assignacions de tasques basant-se en prejudicis sexistes o LGBTI-fòbics.
- Mofes o ridiculització pública de drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat i la diversitat.
- Negatives a anomenar les persones trans amb el seu nom sentit i amb els pronoms amb què s'identifiquin.
- Accions de qüestionar persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per utilitzar un lavabo determinat.

Prevenció

El conjunt d'accions encaminades a evitar o reduir la incidència de la problemàtica de la violència sexual i de les diferents formes d'assetjament per mitjà de la reducció dels factors de risc, i impedir-ne, així, la normalització, i les encaminades a sensibilitzar perquè cap forma ni manifestació de violència es vegin com a justificables ni tolerables.

Reparació

El conjunt de mesures preses pels diversos agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència sexual que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda, garanteixen l'acompanyament i l'assessorament necessaris.

Diligència deguda

L'obligació dels poders públics d'adoptar mesures legislatives i de qualsevol altre ordre per actuar amb l'agilitat i eficiència necessàries i assegurar-se que les autoritats, el personal, els agents, les entitats públiques i els altres actors que actuen en nom d'aquests poders públics es comportaran d'acord amb aquesta obligació, amb vista a prevenir, investigar, perseguir, castigar i reparar adequadament els actes de violència sexual i protegir-ne les víctimes.

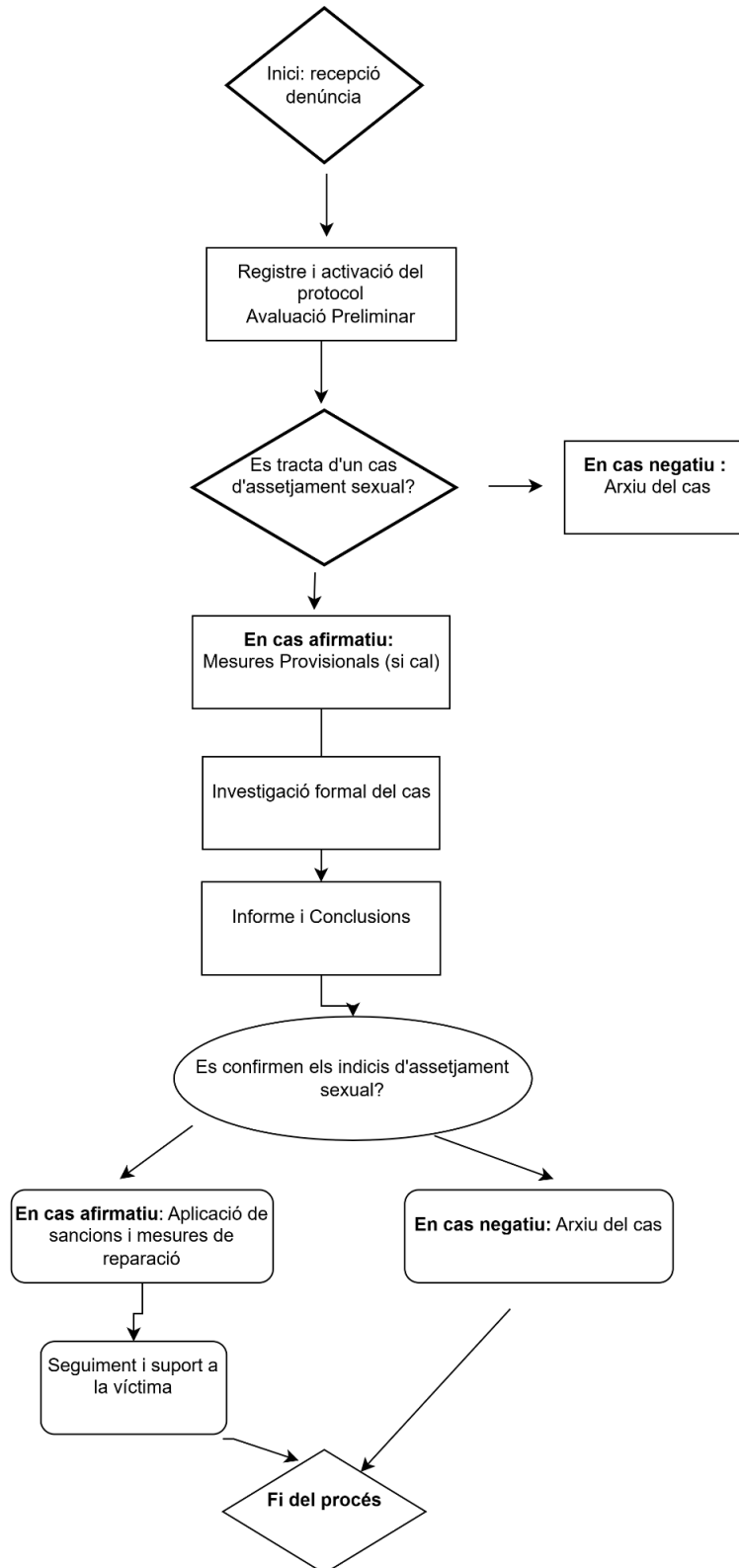
Victimització secundària o revictimització

El maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions de violència sexual, com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits quantitatius i qualitatius de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades o negligents provinents d'altres agents implicats.

Violència de segon ordre

Consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència sexual i les diferents formes d'assetjament. Inclou els actes que impedeixen la prevenció, la detecció, l'atenció i la recuperació de les persones afectades.

Annex 2. Circuit d'actuació Fase 3. Denúncia





Annex 3. Model de queixa / denúncia interna

FORMULARI DE QUEIXA / DENÚNCIA INTERNA. PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, IDENTITAT SEXUAL I/O ORIENTACIÓ SEXUAL ⁽¹⁾

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nom i cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe

Dona

Home

No binari

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

DADES DE LA PERSONA QUE DENUNCIA (PERSONA AFECTADA)

Nom i cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe

Dona

Home

No binari

Domicili del centre de treball

Lloc de treball

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

RELAT DELS FETS ⁽²⁾

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



Ajuntament de Lleida

TESTIMONIS

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

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia?

SI NO

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

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament _____

No existència d'evidències d'una situació d'assetjament _____

He rebut:

Signatura de la persona que rep la denúncia
Nom i cognoms

Signatura de la persona que denuncia

Dades de contacte

Lloc i data

INFORMACIÓ BÀSICA SOBRE PROTECCIÓ DE DADES

Les dades recollides s'incorporaran i tractaran en l'activitat de tractament "Expedients d'assetjament sexual", responsabilitat de l'Ajuntament de Lleida, situat a la plaça Paeria, núm. 1, 25007-Lleida, davant de qui les persones afectades podran exercir els seus drets. La finalitat del tractament és la gestió d'expedients per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat sexual. El tractament de dades queda legitimat amb el compliment d'una obligació legal de l'Ajuntament (art. 6.1.c RGPD). Les dades no es comunicaran a tercers, llevat dels supòsits previstos en l'ordenament jurídic. Teniu dret a accedir a les dades, rectificar-les, suprimir-les, sol·licitar-ne la portabilitat, oposar-vos al tractament i sol·licitar-ne la limitació. Correu electrònic del Delegat de Protecció de Dades: dpd@paeria.cat. INFORMACIÓ DETALLADA en aquest enllaç: www.paeria.cat/protecciodades/expedients-assetjament-sexual/ca



Ajuntament de Lleida

Annex 4. Document de confidencialitat, respecte i rigor dels membres que intervenen en qualitat de persones de referència, mediadors o membres de la Comissió Tècnica

DECLARACIÓ DE CONFIDENCIALITAT

[Nom i Cognoms], com a [mediador/membres de la Comissió Tècnica d'Investigació/persona de referència], nomenat en virtut del Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de l'Ajuntament de Lleida i dels seus Ens dependents, em comprometo a:

1. Respectar la privacitat de totes les dades de caràcter personal amb les que es tractin, de conformitat amb el Reglament 2016/679 (UE), sobre Protecció de Dades.
2. Mantenir la confidencialitat deguda per les informacions a què tingui accés en l'exercici del meu càrrec, durant i després de finalitzar la meva actuació en el marc del Protocol esmentat, i fins i tot en cas de deixar de treballar a l'Ajuntament de Lleida en el futur.
3. No comunicar cap data o informació personal a persones alienes al procediment que permetin la identificació directa o indirecta de les persones afectades.
4. Actuar de manera imparcial i independent.
5. Tractar amb dignitat i respecte les persones implicades en aquest procediment.
6. No utilitzar la informació o documentació a què tingui accés per raó d'aquesta funció al marge de l'àmbit d'aplicació estricta del Protocol esmentat, ni per a fins diferents dels que van motivar que hi tingués accés.

He estat informat i accepto que la publicació o utilització indeguda per part meua de la documentació i informació a què he tingut accés per raó de la meua participació en el Protocol poden donar lloc a mesures de caràcter disciplinari.

[lloc], [data]

[signatura]

INFORMACIÓ BÀSICA SOBRE PROTECCIÓ DE DADES

Les dades recollides s'incorporaran i tractaran en l'activitat de tractament "Expedients d'assetjament sexual", responsabilitat de l'Ajuntament de Lleida, situat a la plaça Paeria, núm. 1, 25007-Lleida, davant de qui les persones afectades podran exercir els seus drets. La finalitat del tractament és la gestió d'expedients per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat sexual. El tractament de dades queda legitimat amb el compliment d'una obligació legal de l'Ajuntament (art. 6.1.c RGPD). Les dades no es comunicaran a tercers, llevat dels supòsits previstos en l'ordenament jurídic. Teniu dret a accedir a les dades, rectificar-les, suprimir-les, sol·licitar-ne la portabilitat, oposar-vos al tractament i sol·licitar-ne la limitació. Correu electrònic del Delegat de Protecció de Dades: dpd@paeria.cat. INFORMACIÓ DETALLADA en aquest enllaç: www.paeria.cat/protecciodades/expedients-assetjament-sexual/ca



Ajuntament de Lleida

Annex 5. Document de confidencialitat persones entrevistades

DECLARACIÓ DE CONFIDENCIALITAT

El sota signant, com a persona entrevistada durant la investigació de l'expedient número XXX, en reunió celebrada a Lleida, el dia dd/mm/aaaa;

DECLARO

Primer. Que he rebut informació del caràcter confidencial de l'expedient i que em comprometo a mantenir la confidencialitat de tot el que es digui durant la reunió, així com qualsevol altra informació relacionada.

Segon. Que em comprometo a no informar a cap persona del nom de la persona denunciant, ni denunciada, dels fets investigats, el centre que suposadament han ocorregut, la data ni qualsevol altre aspecte directe o indirectament relacionat amb els fets que es tracten.

Tercer. Que se m'ha informat que l'informe resultant de la investigació que es dugui a terme en el marc d'aquest protocol té el caràcter d'informació reservada i que es podrà incorporar a l'expedient disciplinari que es pugui incoar perquè la direcció de recursos humans determini l'existència de responsabilitat disciplinària pels fets investigats.

Quart. Que conec el deure de guardar secret i, que en cas d'incompliment estaré sotmès/a a les sancions corresponents.

I, perquè així consti, signo en el lloc i data indicats més amunt

Nom i cognoms:

DNI/NIE:

INFORMACIÓ BÀSICA SOBRE PROTECCIÓ DE DADES

Les dades recollides s'incorporaran i tractaran en l'activitat de tractament "Expedients d'assetjament sexual", responsabilitat de l'Ajuntament de Lleida, situat a la plaça Paeria, núm. 1, 25007-Lleida, davant de qui les persones afectades podran exercir els seus drets. La finalitat del tractament és la gestió d'expedients per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat sexual. El tractament de dades queda legitimat amb el compliment d'una obligació legal de l'Ajuntament (art. 6.1.c RGPD). Les dades no es comunicaran a tercers, llevat dels supòsits previstos en l'ordenament jurídic. Teniu dret a accedir a les dades, rectificar-les, suprimir-les, sol·licitar-ne la portabilitat, oposar-vos al tractament i sol·licitar-ne la limitació. Correu electrònic del Delegat de Protecció de Dades: dpd@paeria.cat. INFORMACIÓ DETALLADA en aquest enllaç: www.paeria.cat/protecciodades/expedients-assetjament-sexual/ca



Ajuntament de Lleida

Annex 6. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament

DOCUMENT DE CONSENTIMENT INFORMAT PER A LA INVESTIGACIÓ DE CASOS D'ASSETJAMENT DE L'AJUNTAMENT DE LLEIDA

El Sr./Sra. [nom i cognoms persona denunciant], amb DNI [núm. DNI], treballador/a de l'Ajuntament de Lleida, al departament de [nom departament],

Autoritzo l'Ajuntament de Lleida a estudiar i analitzar l'entorn del meu lloc de treball, en aplicació del Protocol d'actuació en matèria d'assetjament sexual de l'Ajuntament de Lleida, a partir dels fets que pateixo, que he presentat per escrit de data [data escrit] al Sr./Sra. [nom i cognoms tècnic de referència], que ocupa el càrrec de tècnic/a de referència en matèria d'assetjament sexual de l'Ajuntament de Lleida // que ha presentat per escrit una tercera persona.

Manifesto

Primer. Que he estat informat que totes les persones destinatàries i dipositàries dels documents que integren el procediment que s'instruirà actuaran amb l'obligació de mantenir la confidencialitat sobre les actuacions, declaracions i els fets que contenen, tal com preveuen la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, i el Reglament general de protecció de dades (Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016). En cas que hi constin dades mèdiques, aquestes dades es protegiran d'acord amb la Llei 21/2000, de 29 de desembre, sobre els drets d'informació concernent la salut i l'autonomia del pacient, i la documentació clínica, i la Llei 41/2002, de 14 de novembre, bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i de drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica.

Segon. Que conec el contingut del Protocol esmentat, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que se'n poden derivar.

Tercer. Que se m'ha informat que l'informe resultant de la investigació que es dugui a terme en el marc d'aquest protocol té el caràcter d'informació reservada i que es podrà incorporar a l'expedient disciplinari que es pugui incoar perquè la direcció de recursos humans determini l'existència de responsabilitat disciplinària pels fets investigats.

[lloc], [data]

[signatura de la persona denunciant]

INFORMACIÓ BÀSICA SOBRE PROTECCIÓ DE DADES

Les dades recollides s'incorporaran i tractaran en l'activitat de tractament "Expedients d'assetjament sexual", responsabilitat de l'Ajuntament de Lleida, situat a la plaça Paeria, núm. 1, 25007-Lleida, davant de qui les persones afectades podran exercir els seus drets. La finalitat del tractament és la gestió d'expedients per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat sexual. El tractament de dades queda legitimat amb el compliment d'una obligació legal de l'Ajuntament (art. 6.1.c RGPD). Les dades no es comunicaran a tercers, llevat dels supòsits previstos en l'ordenament jurídic. Teniu dret a accedir a les dades, rectificar-les, suprimir-les, sol·licitar-ne la portabilitat, oposar-vos al tractament i sol·licitar-ne la limitació. Correu electrònic del Delegat de Protecció de Dades: dpd@paeria.cat. INFORMACIÓ DETALLADA en aquest enllaç: www.paeria.cat/protecciodades/expedients-assetjament-sexual/ca